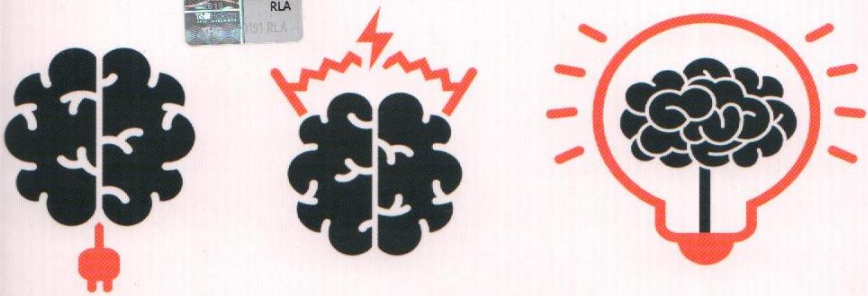
GAZANFER BALABAN

ÖZEL BASKI

NLP TEKNİĞİ VE ZİHİN

THG 0120191 RLA



EFTALYA

EFTALYA

NLP TEKNİĞİ VE ZİHİN

GAZANFER BALABAN

© 2018, Eftalya Kitap
Bu kitabın her türlü basım hakkı, anlaşmalı olarak

Eftalya Kitap
Tür: Kişisel Gelişim

Yayın Yönetmeni
Akif Bayrak

Yayın Koordinatörü
Gülseren Bayrak

Editör
Yasemin Güler

Kapak Tasarım
C. Kemal Yürekli

İç Tasarım
Burhan Maden

ISBN
978-605-2198-29-2

Baskı
Nisan 2020

Yayınevi Sertifika No: 29485

Tic. Sic. No:893116

Baskı
Korza Yayıncılık

Sertifika No: 40961

Eftalya Kitap Yediveren Yayınlarının Tescilli Markasıdır.
Yediveren Yayınları Eğitim Hiz. Tic. Ltd. Şti.
Şenlikköy Mh. Şehit Muammer Yüzsüren Sk. No:17 B Blok D: 2 Florya Bakırköy-İSTANBUL
Tel: +90 212 506 13 84 / +90 212 506 13 85 / Fax: +90 212 506 13 86
www.eftalya.com.tr / info@eftalya.com.tr

GAZANFER BALABAN

NLP TEKNİĞİ VE ZİHİN

İçindekiler

NLP **11**
NLP'nin İçeriği 16
Nöro 17
Linguistik 17
Programlama 17
Hedefin Net Olarak Ortaya Konulması 18
Hedefin Her Aşaması İçin Duyusal Keskinliğe Sahip Olunması 19
Hedefe Ulaşılıncaya Kadar Yeterli Bir Esneklik Anlayışına Sahip Olunması 19
Hemen Harekete Geçmek 19
NLP Nasıl İşler? 20
NLP'NİN TEMEL İLKELERİ **22**
Harita Bölgenin Kendisi Değildir 22
Her Davranışın Özünde Olumlu Bir Niyet Vardır 24
Her Deneyimin Bir Yapısı Vardır 25
Zihin ve Vücut Aynı Sistemin Parçalarıdır 26

Eğer Bir Kimse Bir Şey Yapıyorsa, Herhangi Biri de Onu Yapmayı Öğrenebilir 27
İnsanlar İhtiyaç Duydukları Kaynaklara Sahiptirler 28
İletişim Karşıda Yaratılan Etki ve Alınan Karşılıktır 30
İnsanlar Her Zaman Kendileri İçin Doğru Kararı Verirler 31
Eğer Yaptığın İşe Yaramıyorsa Başka Bir Şey Yap 31
Başarısızlık Yoktur, Sadece Geri Besleme Vardır 32

NLP'DE PROGRAMLAMA (PROGRAMMING) KAVRAMI VE STRATEJİLERİ 34

Meta Programlar 35
Girişken-Tepkisel 36
Yaklaşan-Kaçan 37
Benzerlikçiler-Farklılıkçılar 39
Dış Referans-İç Referans 41
Kurallılar-Kuralsızlar 42
Bütün ve Detay Odaklı Kişiler 42
Genel-Özel Bakış Açısı 43
İkna Stratejileri 44
Zamanın İçinde-Zaman Boyunca 44

META MODEL 46

Silme 48
Belirsiz İsimler 49
Belirsiz Fiiller 49
Kıyaslamalar 50
Basit Silmeler 50
Çarpıtmak (Anlamını Değiştirmek) 50

MODELLEME KAVRAMI VE STRATEJİLERİ 56

Modelleme Kavramı 56

Modelleme Stratejileri 58
Motivasyon Stratejisi 59
Müzik Stratejisi 59
Hafıza Stratejisi 60
Yazma Stratejisi 60
Yaratıcılık Stratejisi 61

ÇAPA ATMA/ÇAPALAMA 63
Çapa Atma Türleri 66
Çöken Çapalar 68
Basit Bir Çapalama Egzersizi 69

ÖRGÜTSEL İLETİŞİMDE NLP KULLANIMI 71

ÖRGÜTSEL İLETİŞİMDE META MODEL KULLANIMI 77
Milton Modeli 78
Belirsiz İsim ve Belirsiz Fiiller 80
Biçimlendirme 81
Belirsiz Referanslar 81
Zihin Okuma 82
Belirsiz Kıyaslama 82
Evrensel Ölçütler 82
Neden-Sonuç Bağlantısı 83

ÖRGÜTSEL İLETİŞİMDE NÖROLOJİK KANALLARIN KULLANIMI 84
Beynin Yapısı 84
Beyin Omurilik Sıvısının (BOS) Görevi 86
Beynin Bölümleri 86
Beyin Yarımküresinin Kısımları 88
Ara Beyin 88

Öğrenme Seviyeleri 92
Bilinçsiz Yetersizlik 93
Bilinçli Yetersizlik 94
Bilinçli Yeterlilik 94
Bilinçsiz Yeterlilik 95
Kişisel Temsil Sistemleri 95

YÖNETİCİLİK ÖZELLİKLERİNİN GELİŞTİRİLMESİNDE NLP'NİN KULLANIMI 97
Görsel İnsanların Özellikleri 99
İşitsel İnsanların Özellikleri 101
Dokunsal İnsanların Özellikleri 103

ALT SİSTEMLER 104

BAŞKALARININ TEMSİL SİSTEMLERİNİ BULMAK 107
Dildeki İpuçları 107
Beden Dilinin İpuçları 110
Göz Hareketlerindeki İpuçları 113
Uygulamalar 114

UYUM YARATMAK 116

AYNALAMAK (UYUMLAŞMAK) 120

EŞLEŞMEK VE AŞAMALI OLARAK YÖNLENDİRMEK 125

YÖNETİCİLER İÇİN UYGULAMALAR 129
Çatışmaları Çözmede 129
Sinirli Bir Mülakat Adayını Rahatlatma 129
Kızgın Bir Patronu ya da Çalışma Arkadaşını Yatıştırma 130
Şüpheci Bir Meslektaşı ya da Müşteriyi İkna Etme 130

Bir Sorunu Hafife Alan Bir İnsanın Soruna Daha Ciddi Yaklaşmasını Sağlama 130
Bir Toplantıya Düzen Getirme, Bir Kapanışa Götürme veya Bir Grubu Önemli Bir Konu Hakkında İkna Etme 130
Durumda Bir Değişiklik Yaratma 131
Bir İletişimi Anında Kesme 131

KİŞİSEL BÜTÜNLÜK (TUTARLILIK) 132

PLANLAMA VE HEDEFLERE ULAŞMA 134

HEDEF BELİRLEME KONUSUNDA ÖN VARSAYIMLAR 136
1. Hedefler Son Derece Belirli ve Açık Olmalıdır 136
2. Hedefler Kişinin Kontrolünde Olmalı 137
3. Gerekli Kaynaklara Sahip Olmak Gerekir 138
4. Hedeflere Ulaşıldığı Nasıl Belirlenecek? 139
5. Hedefler Olumlu Şekilde İfade Edilmelidir 140
6. Hedefler Doğru Düzeyde Olmalıdır 141
7. Hedeflerin Başka Kimleri Ya da Neleri Etkileyebileceği 142

BAŞARININ DÖRT BASAMAĞI (İSTENİLEN SONUÇLARA ULAŞMAK) 144
1. Ne İstediğini Bilmek 144
2. Eyleme Geçmek 145
3. Yaptıklarımızın Sonuçlarının Farkında Olmak 146
4. Esnek Olmak 147

BAŞARIYA GİDEN YOLU DÜŞLEMEK (HAYAL GÜCÜ) 149

KİŞİSEL ETKİNLİK 158
Davranış 160
Duygular 160
Tutumlar 160

İnançlar 161
NLP'NİN KULLANIM ALANLARI 163
KİŞİSEL GELİŞİMDE NLP 165
Analiz 165
PSİKOTERAPİ VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİNDE NLP 167
NLP İLE KOÇLUK 169
SAĞLIK HİZMETLERİNDE NLP 171
Nelere Değer Verirsen Onu Duyar, Onu Görürsün 172
YARATICILIKTA NLP 174
Disney Stratejisi 174
ÇOCUK EĞİTİMİNDE NLP 178
NLP'NİN TEMEL KURAMCILARI 184
Richard Bandler 184
John Grinder 185
Milton Erickson 186
Virginia Satir 187
Değişim 189
Beyninize Bir Köpekbalığı Atın 191
NLP SÖZLÜĞÜ 193
KAYNAKÇA 233

NLP

İnsanoğlu, ilk çağlardan günümüze dek yaşamda kalabilmek için kendisini ve çevresini dönüştürmüş, bu dönüşüm sürecinde uygarlık düzeyinin yükselmesini sağlayan birçok yeniliği ortaya koymuştur. Bu noktada keşfetme, icat etme, yenilik yaratma dürtülerinin kaynağı olan ve uygarlığın bugünkü konumunun mimarı insan beyninin önemi belirmektedir. Bilişsel kapasitesiyle düşünsel dünya ve hayal dünyasına ilişkin sınırsız olanaklara sahip insan beyni, çevresel uyaranların algılanması ve bu algıların zihinsel bağlamda dönüştürülerek işlevselleştirilmesini sağlayarak, insanın yaşam koşulları uyarınca değişimini mümkün kılmaktadır. Öte yandan, beynin tam kapasitesiyle kullanımına ilişkin araştırmalar sürmekte, zihinsel gücün nasıl daha etkili ve verimli kullanılabileceği sorularına yanıt bulunmaya çalışılmaktadır.

Beynin yaratıcı potansiyelinden üst düzeyde yararlanma ve bu yolla yaşam üzerinde kontrol sahibi olma isteği,

insanoğlunun kendisini gerçekleştirmesini ya da diğer bir deyişle geliştirmesini sağlayacak arayışlara yönelmesine neden olmuştur. Günümüz insanı geçici ilişkiler örüntüsünün egemenliğindeki toplumsal yaşamında gelişen teknolojik olanakların yarattığı kolaylıkların da etkisiyle kendisini edilgen konumda görmeye başlamış, başarma güdüsünü tatmin etmek, genelden farklı olmak ve yaşamını daha anlamlı kılarak etken konuma gelmek için kişisel gelişim çalışmalarından yararlanmaya başlamıştır.

Kişisel gelişim kavramının ortaya çıkışı ve popülerlik kazanışında 1970 ve 1980'lerin başında etkisini hissettiren küreselleşme ile serbest pazar ekonomisinin etkili olduğu söylenebilir. Serbest pazar ekonomisini besleyen kapitalizm, bireyi ön plana çıkarmış ve aynı zamanda bireyler arası rekabeti artırmıştır. Daha çok üretim ve daha çok tüketim anlayışıyla işleyen kapitalizm, Alain de Botton'un da belirttiği gibi bireylere istedikleri her şeyi yapma olanağı sunmaya başlamıştır. Bu noktada bireyler, isteklerine ulaşmada daha etkili stratejiler geliştirme ve daha başarılı olmanın yollarını keşfetmeye koyulmuştur. Bununla birlikte isteklerine kavuşan bireyler, bir sonraki basamakta yaşam nedenlerini sorgulamış ve içlerinde oluşan boşluğu manevi konularla doldurmaya çalışmıştır. Söz konusu çabalar zaman içinde kişisel gelişim çalışmalarına farklı yaklaşım ve tekniklerle yön veren çeşitli öğretilerin ortaya çıkışına zemin hazırlamıştır. İlgili öğretilerin bilimsel geçerliği konusundaki tartışmalar sürmekle birlikte, Zihin Dili Programlaması, diğer deyişle NLP, farklı bilim dallarının yaklaşımlarını bir araya getiren yapısı ve sistematik niteliğiyle diğer öğretilerden farklı bir konuma kendisini yerleştirmiştir.

Psikoterapist ve bilgisayar uzmanı Richard Bandler ile dilbilimci John Grinder'ın psikoterapi ve retorik alanlarının ilkelerinden yola çıkarak geliştirdiği NLP, "Biri bir şey yapabiliyorsa bunu başkaları da yapabilir" ilkesini benimseyen bir disiplindir. İnsanlar arasında fark yaratan farkı araştırırken insan performansı ile mükemmelliğinin modellenerek aktarılabilmesi için yetenek setleri oluşturan NLP, bu yönüyle pragmatik bir özellik taşımaktadır.

Zihin gücünden tam kapasiteyle yararlanma adına düşünce ve dil süreçleri üzerinde çalışan NLP, sözcüklerle beynin istenilen yönde programlanabileceği ve bu yolla algılarda farklılık yaratılabileceğini savunmaktadır. NLP'ye göre insanın tüm davranışlarını belirleyen, beş duyudur. Bu çerçevede, insanın bir şeyi yapabilmesi ya da yapamaması sinir sistemiyle kurduğu iletişimle ilgilidir. Beyin, beş duyu yoluyla dış dünyaya dair "iç temsiller" oluşturmakta ve ilgili temsiller oluşturdukları gerçeklikle kişiyi yönlendirmektedir. NLP, dilde farklı sözcük kullanımıyla beyine farklı mesajlar gönderilebileceğini ve düşüncenin ifadesinin farklı kılınmasının da davranışları değiştirebileceğini savunmaktadır. NLP, bu tezlerden hareketle duyusal deneyimlere ulaşımı sağlayan Meta Model ve kullanılan dil üzerine yapılan modellemeyi ifade eden Milton Modelini geliştirmiştir. İlgili modellerin yanı sıra, yaşam modellerinin farklı yorumlanmasını sağlayarak düşünce ve davranış değişimi oluşturan Yeniden Çerçeveleme tekniğinde, kişilerin sözel ve davranışsal ifadelerinden yola çıkılarak zihinsel programlarına ulaşılmakta ve bu programlar değiştirilmektedir. Kişideki sınırlayıcı ve olumsuz programların değiştirilmesinde inançlar düzeyinde çalışılmakta ve çeşitli inanç değiştirme

stratejileriyle motive edici, güç veren inançlar oluşturulmaya çalışılmaktadır.

NLP, kişisel davranış değişimi sağlayan tekniklerin yanı sıra kişilerarası ilişkilerde daha olumlu, yapıcı, anlamlı, etkili ve amaca dönük etkileşimlerin gerçekleştirilmesini sağlayacak çeşitli teknikler de sunmaktadır. Sözü edilen amaç temelinde, NLP teknikleri kişilerarası etkileşimlere dayanan özel yaşam ile profesyonel yaşamdaki anlaşmazlık, uyumsuzluk, çatışma gibi durumlardan kaynaklanan kin, öfke, düşmanlık, kaygı, stres gibi olumsuz duyguların kontrolünde etkili olabilmektedir.

Günümüzün hızla değişen iş dünyasında, tek bir konuya özgü becerilere duyulan gereksinimin yerini, öğrenme ve uyum sağlama becerileri almıştır. Her gün daha fazla organizasyon, çalışanların kendi performanslarını değerlendirmelerini, kendi çevrelerindeki engelleri yıkarak potansiyellerinin doruğuna çıkabilmelerini sağlayacak yöntemler araştırmakta, kendi içinde eğitim ve öğrenme birimleri oluşturmaktadır. Bu birimler, iş dünyasının alışılmış yöntemleriyle etkili olmayacak, yalnızca sıradan sonuçlar verecektir. Geleceğin anahtarı kişilerin içinde saklıdır. Onların düşüncelerini, davranışlarını ve iç çatışmalarını yönetmedeki ustalıkları, parlak, yaratıcılığa ve işbirliğine dayalı bir geleceğin kapılarını açacak; çağa ayak uyduranlar ile yarışı terk etmek zorunda kalanlar arasındaki farkı yaratacaktır.

İş dünyasının geleceği ile ilgili birçok yayın, şirketlerin köklü bir yeniden yapılanma sürecinden geçmesi gereğini vurgular. Bu yapılanmanın etkili olabilmesi için tüm organizasyonun çehresini değiştirmek yerine, altyapıyı oluşturan düşünce ve tutumların gözden geçirilmesi gerekir. Bir or-

ganizasyonda egemen olan kültür, özellikle yüksek konumlardaki yöneticilerin kültür ve tutumlarının dışavurumudur. Liderlerin yönetim biçimi, organizasyonun işleyişi ile bütünleşir. Rütbe ve dereceniz ne olursa olsun, siz de kendi çevrenizde bir lidersiniz. Kendinizi tanıyarak, iç dünyanızı değerlendirerek çevrenizde değişim yaratabilirsiniz. Başarma güdüsü kişinin içinden gelir. Sizin de başarınız, düşündüğünüz, söylediğiniz ve yaptığınız her şeyde mükemmelliğe erişebilmenize bağlıdır. Peter Senge "The Fifth Discipline (Beşinci Disiplin)" adlı eserinde 'Kişisel Üstünlük' kavramını tanıtırken, NLP de bu üstünlüğe nasıl ulaşılacağını inceler.

NLP'nin yararlarını aşağıdaki gibi özetleyebiliriz:

- Öğrenme sürecinizi hızlandırır. Böylece değişimlere ayak uydurmanın ötesinde, değişim yaratmanızı, ilgi ve çalışma alanınıza uygun yönetim biçimini bulmanızı sağlayacak bilgi dağarcığınız oluşur.
- İş çevrenizde ve özel yaşamınızda yapıcı etkileşimler kurmanıza yardımcı olur.
- Duyarlılığınızı artırarak, davranış ve tutumlardaki titreşimleri sezinleyip yorumlamanızı sağlar.
- Seçeneklerinizi artırır, etki alanınızı genişletecek esnekliğe ulaşmada sizi destekler.
- Çevrenizi işbirliğine yönlendirip, bağlılık, coşku gibi duygular uyandırarak ışık saçarsınız.
- Duygu ve düşüncelerinizi yönlendirerek iç dünyanızın sahibi ve geleceğinizin mimarı olabilirsiniz.
- Bilinçaltını hareketlendirerek onun gücünü ve kaynaklarını kendi yararınıza kullanabilirsiniz.

NLP'nin İçeriği

Nöro Linguistik Programlama. bir diğer ifade ile Beyin Dilini Programlama olarak tanımlanır ve NLP insanları anlamak ve etkilemek için oluşturulan psikolojik yetilerdir. İnsanların nasıl mükemmel performans verdiklerini inceler. Kişinin bildiklerinden daha fazla esneklik, yaratıcılık ve daha fazla özgür davranışlar kazanması için kişiye fırsatlar sağlar. NLP'nin konusu farklı alanlardaki başarılı insanların ulaştıkları parlak sonuçları nasıl elde ettikleri ve bu başarılara yol açan düşünce ve davranış süreçlerinin başka insanlarca nasıl kopya edilebileceğidir. NLP bir yöntemi takip etmenin ötesinde olan bir teknik ve tutumdur ve dilbilim, psikoloji, bilgisayar bilimi gibi tekniklerle, sibernetik, biyoloji ve hatta felsefe gibi diğer tekniklere dayanmaktadır.

Mc Donnell NLP kavramının insanlara etkin davranmayı ve düşünmeyi sağladığını belirtmekte ve gerçekleştirildiği takdirde eşit başarıların elde edileceğini ifade etmektedir. Kamp ise NLP kavramını bir şey hakkında konuşmaktan çok yapmaya ve bunun farklılık yaratmaya yönelmesi olarak ele almaktadır. NLP ile geliştirilen beceriler olumlu çıktıları tanımlama yeteneğini, diğer insanların özel durumları nasıl algıladıklarını, anlama ve düşünmenin seslerde, resimlerde ve hislerde nasıl ortaya çıktığını içermektedir.

NLP'nin açılımına baktığımızda, nöro, dilbilimi ve programlamanın ne anlam ifade ettiğini açıklamamız gerekmektedir.

Nöro

Beyin ya da daha sık kullanımıyla nöroloji ya da tüm vücudu saran sinir sistemidir. Nörolojik süreçler olan görme, duyma, hissetme, tat ve koku alma duyularımızla -dış dünyayı algılamanın yanı sıra içsel düşünme süreçlerinde de kullandığımız duyularla- ilgilidir.

Linguistik

Dil ve dilin yapısıdır. Dilin düşüncelerimizi ve diğerlerinin düşüncelerini nasıl etkilediğini açıklar. NLP, daha iyi düşünmek ve daha başarılı davranışlar geliştirmek için günlük dili kullanmamıza yardımcı olur.

Programlama

Düşüncelerimizin ve vücudumuzun her zamanki faaliyetleridir. Bir bilgisayarın özel şeyleri yapacak şekilde programlanması gibi, kendi düşünce ve davranışlarımızı nasıl programlayabileceğimizi gösterir.

NLP, basit bir hedefe ulaşma modeline dayanır. Ancak, bir hedef ya da sonuç olmadan herhangi bir davranışa girişmek muhtemelen başarısızlıkla sonuçlanacaktır. Davranış, ancak bir ölçüde başarılı veya değerli olabilir. Nereye gittiğinizi bilmiyorsanız her yol sizi oraya götürecektir. Ancak, NLP'nin yaklaşımı ise "Başlangıçta başaramıyorsan farklı bir şey denedir." Deneyimimizin ifade ettiği davranışımızın dışında bir şey, hedefinizi ıskalamanızı garanti eder, diğer bir deyişle, "Her zaman yaptığınız şeyi yaparsanız, her za-

man elde ettiğiniz şeyleri elde edersiniz. Yaptığınız şeyler bir işe yaramıyorsa, farklı şeyler yapın."

NLP kavramının sonraki görünümleri ise çıktılarını açıklamaktadır. NLP'nin iyi biçimlendirilen çıktıları olarak bilinenler soruları takip eden cevaplardır. Bunlar bazı zamanlarda NLP'nin dört unsuru olarak tanımlanmaktadır:

1. Hedefin net olarak belirlenmesi
2. Hedefin her aşaması için duyusal keskinliğe sahip olunması
3. Hedefe ulaşılıncaya kadar yeterli bir esneklik anlayışına sahip olunması
4. Hemen harekete geçmek

Hedefin Net Olarak Ortaya Konulması

NLP açısından çok önemlidir. Çünkü hedefin varlığı, devamında bir dizi oluşumu beraberinde getirecektir. Kişinin mevcut durumu, hedefe yakın veya uzak oluşu, taktik ve stratejilerin belirlenmesi, başarılı olup olunmadığı, nereye doğru gidildiği. Kısaca neredeyse her şeyin başlangıç noktası hedefin belirlenmesidir. Tabii burada en kilit nokta, hedefin doğru ve kişiye uygun seçilmesidir. Peki bu nasıl tespit edilecektir? Hedefin en doğru tespit şekli; doğru soruları sorarak kişinin fiziksel, zihinsel ve mental olarak hedefi istediğinin tespit edilmesidir.

Hedefin Her Aşaması İçin Duyusal Keskinliğe Sahip Olunması

Duyusal keskinlik, tamamen farkındalık düzeyidir. Kişinin, görsel, işitsel ve dokunsal olarak dış dünyayı algılaması ve çözümlemeler yapabilmesidir. Doğru nokta tespiti, hedefe olan yakınlık ve uzaklık, karşısına çıkan fırsatları algılama, tehditlerin farkına varma vs. Pek çok konu duyusal keskinliğin alt konusu olabilir. Farkındalık düzeyi ne kadar artarsa, kişinin olayları ve geleceği yorumlaması o kadar gelişecek ve kişi, doğru ve yerinde hamleler yapabilecektir.

Hedefe Ulaşılıncaya Kadar Yeterli Bir Esneklik Anlayışına Sahip Olunması

Esneklik, kavramı taktik ve stratejilerin en fazla uygulandığı alandır. Hedefe gidilen yol dümdüz değildir. Bir sürü engel çıkacaktır. Bu engellerin üzerine ne zaman gidilecek, hangi araçlarla darbe yapılacak ve diyelim ki sıkıntılı süreç aşılamıyor, bu durumlarda kişi esnek davranarak ya yeni oyun hamleleri yapacak ya da doğru zamanı bekleyecektir. Her halükarda değişen şartlara uyum sağlayabilmektir esneklik kavramı. Kişi, şartlara ne kadar uyum sağlayabilirse o kadar az yıpranacak ve hedefine o kadar akılcı hamleler ile yaklaşacaktır.

Hemen Harekete Geçmek

Hemen harekete geçmek ilkesi; eylemi, en küçük adım dahi olsa başlatabilmektir. Tabiri caizse tekerin dönmeye

başlamasıdır. Sonuçta, "kervan yolda düzülürmüş" mantığı ile hareketin başlatılmasıdır. Hemen harekete geçerse kişi, aslında en zor kısmı en başta yapmış olmaktadır. Çünkü bizim için en zor olan şey, vazgeçmektir. Kişi, kaybetme korkusunu kazanma korkusuna tercih edeceği için adım attığı her konuyu sürdürmeyi tercih edecektir. Aynı zamanda bu, alışkanlık sürecinin başlaması açısından da önem taşımaktadır. Bilinçaltımızın gücünü alışkanlıklarımız belirlemektedir. Ve her alışkanlık, küçük bir adım ile başlar.

NLP Nasıl İşler?

NLP olağanüstü yeteneği inceler. Konusu, insan davranışlarını beraberce biçimlendiren bilinçli ve bilinçaltı süreçlerdir. İnsanların davranışlarıyla bu davranışların yorumları arasında pek az bir örtüşme olduğundan, NLP incelemelerinde sözlere pek önem verilmez. Çeşitli alanlarda üstün başarı sergilemiş kişilere başarılarının kaynağı sorulduğunda alınacak yanıtın gerçekle ilgisi olmayabilir. Başarının anahtarı çoğu zaman bilinçaltında gizlidir. NLP yoluyla bilinç düzeyine çıkarılan bilgilerden NLP'nin büyüsü diye söz edildiği olmuştur. Oysa büyü değil, fark yaratan öğeyi bulma yetisidir. NLP saklı parçaları bulma yöntemleriyle 'üstün başarı'yı çözümler, yinelenmesine olanak sağlar. İşte NLP'yi geleneksel eğitim programlarından farklılaştıran özellik budur.

Yaptığınız, nasıl yaptığınızı pek de anlayamadığınız davranışlarınız olmuştur.

Örneğin:

NLP TEKNİĞİ VE ZİHİN

- Karşınızdakinin ne söyleyeceğini tahmin ettiğiniz, ona yakınlık duyduğunuz uyumlu bir iletişim sürecinde nasıl bir yol izlersiniz?
- Bazı durumlarda kendinizi kaybedip duygularınızın esiri olurken, bazı durumlarda serinkanlılığınızı nasıl koruyabiliyorsunuz?
- Her şey size karşıymış gibi görünse de, kendinize güveninizin tam olduğu durumlarda sakin olabilmeyi nasıl başarıyorsunuz?

NLP'NİN TEMEL İLKELERİ

Harita Bölgenin Kendisi Değildir

Olayla ilgili haritalar olayın tamamı değildir. Kişilerin zihinlerinden bir şeyleri temsil etmesi için seçtikleri harita, olayları nasıl anlamlandırdıkları ile ilgilidir. Aynı olay karşısında iki kişinin haritaları algı filtrelerine bağlı olarak oldukça farklı olabilir. Olay hakkında bir tartışmaya girdiklerinde aslında olayın kendisi etrafında tartışmıyorlardır, olayla ilgili haritaları ters düşmektedir. Zihinsel haritamız dünyamızın kendisi değildir. Biz dünyayı beş duyu organımızla tanımlarız. İnsanlar, gördüğü, duyduğu, hissettiği ve kokladığı ve tattığı her şeyi şekillendirir, anlamlandırır ve etiketler. Sonra onları zihnimizde sıralar, iç ve dış deneyimler olarak kullanır. Daha önce duyularımızla deneyimlemediğimiz herhangi bir şey için anlamlandırma, yeni bilgi için varsayılan kayıtlar ışığında ancak yapılabilir.

Değişmeyen dünyada değişen şeyler, kesin doğrularımız, inançlarımız ve değerlerimizdir. Yaşamı anlamlandırma aşamasında insan, iç ve dış algılar uyuştuğu takdirde doğruyu bulabilir. Bu yüzdendir ki, hepimizin yaşamı algılayan zihin haritaları farklılık gösterir. Her birimiz yaşadığımız geçmiş deneyimlere göre hayatı ve olayları algılarız, şekillendiririz. Bizim için o doğrudur. Bölge aynı olsa bile, zihinlerin deneyimlerine göre haritalar farklılık gösterir. Örneğin araştırdığımız NLP kaynakları bile aynı bölgeden yani NLP' den bahseder, ama anlatış sistematiği farklıdır. Dolayısıyla, algıladığımız sözel, görsel, dokunsal göstergelerin "bize göre" anlamıdır. Bir başka değişle, zihnimiz anlamlandırdığı bu göstergeleri gerçeğin aynısı gibi tepki gösterir ve öyle algılar.

Örneğin Türkiye'nin haritası Türkiye'nin kendisi değildir, ama zihin onu çağrıştırıcılar yardımıyla kendisi gibi algılar. Oysa Türkiye haritası sadece Türkiye'nin göstergesidir. Bazen televizyon ekranında izlediğimiz bir film bizi gözyaşlarına boğar. Oradaki görüntü göstergeler daha önceki kayıtlarla ilgilidir. Aynı filmi izleyen beş kişi arasında sadece iki kişi ağlıyorsa bu, sadece iki kişinin filme ait çağrıştırıcılarının onları olumsuz etkilediğinin göstergesidir. Çoğu zaman olayların farkına varmak, bunalım ve depresyondan kurtulmak, büyümek, olgunlaşmak olaylara farklı açılardan bakabilmenin, faklı haritalarla değerlendirebilmenin sonucudur.

Bu doğrultuda, aile içindeki çatışmaları çözerken, anne ve babalar, çocukların zihin haritalarını etkin bir şekilde anlamlandırmalı, empati kurarak onlar gibi düşünmeye çalışmalıdır. Karanlıktan korkan bir çocuğa; "Karanlıktan korku-

lur mu?" sorusunu sormak anlamsız ve karşı taraf için de ucu kapalı bir iletidir. Yetişkinlerin karanlığa bakış haritası ile 6 yaşındaki bir çocuğun karanlığa bakış haritası arasında belirgin bir fark vardır. Anlaşılmadığı duygusunu yaşayan çocuk; tedirgin, huzursuz ve mutsuz bir ruh hali yaşar. Anne-babaların böyle bir durum karşısında geliştirecekleri harita değişikliği onları da 6 yaşına götürebilir.

Anne baba çocuklarına; onu neyin rahatlatacağını sormalı, masal okuyarak, şarkı mırıldanarak ya da kendi çocuklarına ait karanlıkla ilgili belki de uydurulmuş neşeli bir hikâyeyle yaşadığı olumsuz anın yerini, bir başka tanımla haritasını değiştirebilir. Buna "yeniden çerçeveleme" denir. Çocukların hayal dünyaları, yetişkinlere uzak gelebilir. Çoğu zaman yanlış değerlendirmeler, haritayla bölgenin karışmasından kaynaklanır. Bazı çocuklar evlerini oyun yeri gibi, bazıları da savaş alanı gibi algılar. Anne ve baba kavramı da her çocuk için farklı anlamlar taşır. Bölgeler aynı olsa da haritalar daima farklıdır. Aile içindeki iletişimin etkin ve olumlu olması bireyleri mutlu eder. Etkinlik, olumlu anlamda kullanılıp, çözüm odaklı ve yapıcı olmalıdır.

Her Davranışın Özünde Olumlu Bir Niyet Vardır

Bu varsayımla anlatılmak istenen; diğer insanların davranışının olumlu niyetini değerlendirmektir. Bu diğer insanların davranışına olumlu olarak bakılması anlamına gelmez, ancak etkin iletişim kurmak isteniyorsa, insanların davranışlarının arkasındaki olumlu niyete bakılmalı. Kişi, kendisini

güvende hissetmemiş, tedirgin hissetmiş olabilir. Bu durumda yapılması gereken, olumlu niyetini ortaya koymasına yardım etmek ve iki tarafın da elde etmek istediği sonuçların, gerçekleşmesine zemin hazırlamaktır. Aynı şekilde bu yaklaşım kişisel ilişkilerin geliştirilmesinde de kullanılabilir.

Her Deneyimin Bir Yapısı Vardır

Yaşantımızın tamamında tecrübe edilen her şeyde beş duyu aracı kullanılır. Duyular aracılığı ile önceden kullanılan kalıplar filtre edilir. Bu kalıplar aracılığıyla birey yaptığı şeylerin ne olduğunu bilir ve onları kontrol eder. İnsanların gerçeklere ilişkin kendi fikirleri vardır. Bu fikirler oldukça benzer veya farklı olabilir. Çünkü herkes yaşamsal deneyimlerini farklı haritalandırır, çünkü her bireyin bir dizi farklı deneyim ve çağrıştırıcıları vardır. Yaşadığımız olayların hepimiz için farklı bir anlamı vardır. Yaşam olumlu ya da olumsuz bir takım duygu, düşünce ve hareketlerin toplamından oluşur. Dolayısıyla her eylem, bir dizi düşünce ve sistemi içermektedir. Örneğin güçlü veya zayıf insanlar diye adlandırdığımız karakterler nasıl davranıyor, nasıl konuşuyor, nasıl yürüyor? Vücutlarını nasıl kullanıyorlar, ses tonları ve duruşları nasıl kullanıyorlar, ses tonları ve duruşları nasıl?

Ulaşılmak istenen olumlu duygu durumu aslında bir dizi davranış, söylem ve tutumdan kaynaklanır. Eğer tüm bu etmenler değişecek olursa, o zaman ortaya çıkan sonuç da farklı olacaktır. Değiştirilmek istenen duygu durumu seçilmelidir.

Dolayısıyla her deneyimin farklı bir yapısı vardır. Kişiler için gelişim ve değişim önem taşıyorsa, düşüncelerini

değiştirmekle başlamak faydalı olacaktır. Birinin değişmesi diğerinin de değişmesini sağlayacaktır.

İki insan birbirinden farklı dünya modelleri üzerinde hemfikir olmak zorunda değildir. Fakat karşısındaki insanın dünyayı kendisinden farklı görebileceğine, duyabileceğine, hissedebileceğine, yorumlayabileceğine ve davranabileceğine saygı duyması bir gerçektir. Davranışlarımızı ortaya koyarken, onların neden olabileceği sonuçları, etkileşimde bulunduğumuz kişinin göstergelerine göre değerlendirmeliyiz. Farklı düşüncelere sahip olunsa bile, iletişim dilinde sağlanacak esneklik ve empati bizi almak istediğimiz sonuca götürür. Etkili iletişimde olumlu sonuç alabilmek için öncelikle hangi niyetle soruna yaklaşımda bulunduğumuzu fark etmeliyiz. Amaç, anlaşmaya varabilmek olmalıdır.

Zihin ve Vücut Aynı Sistemin Parçalarıdır

Zihin vücudu, vücut da zihni etkiler. Düşünce ve beden arasında kesin bir ayrım yoktur, ikisi de aynı sistemin farklı yönleridir. Düşüncelerimiz vücudumuzu ve kaslarımızı etkisi altına alır. Düşüncelerimizi bilinçli ya da bilinçsiz olarak vücudumuza yansıtırız. Bilinçsiz davranışlarımızın vücudumuza yansıma oranı % 90'dır. Zihnimiz düşüncelerimizin ürünü olarak davranışlarımıza yansır. Vücudumuz ne durumda ise, zihnimiz de gelen sinyaller doğrultusunda o durumdadır. Kızgın olduğumuz zaman, gülme eylemini gerçekleştirmemiz zordur. Eğer gülüyorsak bile bunu sinirden yapıyor olmamız muhtemeldir. Gülüyorsak, zihnimiz açık, keyfimiz yerinde, vücudumuz gevşek demektir. O halde zihinsel durumumuz, bedensel durumumuzu doğrudan etki-

ler. Dolayısıyla zihinsel aktivitelerde yapacağımız her türlü davranış, bedenimize yansır.

Zihin ve beden birbirlerinden bağımsız değildir. Her iki sözcük de aynı "bütün" veya "geştalt" ile ilgili parçalara işaret eder. Bir bütün olarak hareket ederler ve birbirlerine bağımlı olarak karşılıklı etkileşimde bulunurlar. Tıpkı bir insan gibi, bir sibernetik sistemin parçasında oluşan her şey sistemin geri kalanını da etkiler. Yani, bedenin fiziksel durumu düşünceleri ve düşünceler de hisleri etkiler. Kişinin algısal girdileri, içsel düşünce süreci, duygusal süreci, fizyolojik tepki ve davranış şeklinde çıktıların hepsi aynı anda gerçekleşirler. Pratik açıdan bu şu anlama gelir; kişi, doğrudan düşünme şeklini değiştirerek ya da fizyolojisini veya hislerini değiştirerek düşüncelerini değiştirebilir. Aynı şekilde, düşünme şekli değiştirilerek fizyoloji veya hisler değiştirilebilir. Daha sonra ele alacağımız gibi bunun şöyle bir doğal sonucu vardır: bir eylemin daha iyi yapılmasını sağlamak için görselleştirme ve zihinsel prova çok önemlidir.

Eğer Bir Kimse Bir Şey Yapıyorsa, Herhangi Biri de Onu Yapmayı Öğrenebilir

Yeteneklerin geliştirilmesi konusunda daima transfer edilebilir yeterlilikler vardır. Örneğin, bir insan düşünme becerilerini öğrenebilir ve daha sonra bu yeteneklerin çoğunu başka bir alana transfer edebilir. Benzer olarak, bir insan çatışmaları çözme becerilerini öğrenebilir ve bu beceriler iletişim kurmada, iletişim ortamında daha etkin biçimde davranmasını sağlayabilir. Yetenekli olarak dünyaya geldiği

halde yeteneklerinin farkında olmadan yaşayan sınırsız sayıda insan vardır. Bununla birlikte yetenekleri olmadığı halde uyguladığı doğru tekniklerle ilgi alanlarında olağanüstü sonuçlar elde eden insanlar da vardır.

Başarı ve mutluluk kişiye özel değildir. Bunlar sahip olmak isteyen herkesin, yapması gerekenleri yaptıktan sonra sahip olabileceği bir şeydir. Yetenek ve diğer imkânlar başarı elde etmek için avantaj olarak görünse bile, esas olan kaynakları doğru ve yeterli olarak kullanmaktır. Başarı elde edilmesi, planlanarak gerçekleştirilen bir olgudur. Başarıyı elde edebilmek için hayal gücümüzü kaynak olarak kullanmalıyız.

Einstein'ın dediği gibi; "Mantık bizi A noktasından B noktasına; hayal gücü ise her yere götürür." NLP, başka insanların başarılarını modelleme imkânı tanır. Eğer onların sahip olduklarını istiyorsak, yaptıklarını modelleyerek biz de aynı sonucu alabiliriz. Önemli olan istediğimiz şeye karar vermek ve gerçekleştirmek için yapılması gerekenleri adım adım gerçekleştirmektir. Başarı için gerekli olan kaynakları fark edebilmek, başkalarının başarıları yerine, kendi başarılarımıza sevinmek önemlidir. İnsanların yapabildiği her şey öğrenme sürecinin sonucudur. Bir kişi daha önce yapmadığı bir şeyi yapmayı öğrenebiliyorsa, diğer bir kişi de öğrenebilir, yapabilir anlamını taşımaktadır.

İnsanlar İhtiyaç Duydukları Kaynaklara Sahiptirler

İnsanlar istediklerini elde etmek amacıyla farklı yollar denerler. Kişinin başarıyı elde edebilmesi için, içinde yeterli kay-

nak vardır; ancak takip ettiği veya öğrendiği tanımları kimi zaman değiştirmesi gerekebilir. NLP, bu kaynaklara uygun yer ve zamanda ulaşmayı öğretir. Beyinde işlevsel olarak farklı koşullanmaların, öğrenmelerin olabileceği, başka beyin alanlarının denkleştirici görevler yüklenebileceği artık kabul edilmektedir.

Deneysel olarak zengin uyaranlı ortamlarda yetiştirilen sıçanların, normal ortamda yetişenlere göre daha çabuk öğrendikleri, hatta bu hayvanların beyin kabuğu ağırlığında artma olduğu bildirilmiştir. Sahip olduğumuz kaynaklar, ses, görüntü ve duygu olarak zihnimizde mevcuttur. Güç, insanın zihninde kendini olumlu ve yeterli algılamasıdır. İnsanlar çoğu zaman iç görüntülerine odaklı hareket ettikleri için kendilerini psikolojik ve biyolojik olarak yeterli algılayamazlar. Bununla birlikte yetersiz bir davranış biçimi sergileyerek, istenilen sonuçtan uzaklaşırlar. NLP bu durumları fark etmemizi sağlayarak, kısa ve çabuk yollarla nasıl istenilen başarıya ulaşacağımızı gösterir.

Örneğin çocuğunuz sene sonu gösterisinde sahneye çıkma konusunda endişeliyse, onunla yapacağınız küçük bir imgeleme çalışması kendisini daha iyi hissetmesini sağlayacaktır. Çocuğa gözlerini kapatması, kendisini sahnede canlı, parlak bir kırmızı (sevdiği başka bir renk de olabilir) elbise giymiş, ışık saçarken hayal etmesi söylenir. Sesinin ne kadar da gür ve kendinden emin bir şekilde çıktığı, ezberlediği şarkıları söylerken herkesin onu nasıl hayranlıkla seyrettiği üzerinde durulur. Daha sonra salonu saran alkış ve "bravo" sesleriyle imgeleme desteklenir. Kısaca bu durumda kendi iç seslerinin, dış sesleriyle yer değiştirmesi sağlanır. Sonuç olarak imgeleme çalışması yapılırken, hiç zorlanmadan, zaman limiti koymadan, irade gücünü kullanarak insanlar kendilerini değiştirmeyi başarabilir.

İletişim Karşıda Yaratılan Etki ve Alınan Karşılıktır

İletişimin anlamı aldığınız tepkidir. İletişimde genellikle bir kimsenin bir başkasına bilgi aktardığı varsayılır. Taraflardan biri kendisi için "anlamlı" bir bilgiye sahiptir ve karşı tarafın aktarmak istenilen şeyi anlamasını ister. Genellikle kişi, "söylemek istediğini söylediği" zaman, iletişim sorumluluğunun sona erdiğini varsayar. Etkili iletişimciler konuşmayı bitirdikleri zaman sorumluluklarının sona ermediğini bilirler. Pratik açıdan bakıldığında aktardıkları mesajın anlatmak istedikleri değil, karşı taraf tarafından anlaşılan şey olduğunu bilirler. Genellikle bu ikisi birbirlerinden çok farklıdır. İletişimde karşı tarafın ne anladığı ve nasıl karşılık verdiği çok önemlidir. Kişinin alınan karşılığa dikkat etmesi gerekir. Eğer iletişimci istediği karşılığı alamıyorsa, alana kadar iletişimini değiştirmelidir. İletişimde "yanlış anlamanın" birkaç nedeni vardır. Birincisi; her birey, dildeki her sözcük ile ilgili farklı bir yaşam deneyimine sahiptir. Genellikle, bir kişinin bir sözcükle (kişinin o sözcük için kendi karmaşık eşitliği) anlatmak istediği bir başkasının aynı sözcükle anlatmak istediğinden çok farklı olabilir. İkinci neden, kişinin ses tonu ve yüz ifadesinin de bilgiyi ilettiği ve karşı tarafın söylenenler kadar bunlara da karşılık verebileceğini bilmemekten kaynaklanır. Eski bir atasözünde de söylendiği gibi, "Eylemler sözcüklerden daha yüksek sesle konuşur." ve Nöro Linguistik Programlama, kişileri, bu ikisi arasında bir uyumsuzluk olduğunda eylemlere daha fazla dikkat etmeleri gerektiği konusunda eğitir.

İnsanlar Her Zaman Kendileri İçin Doğru Kararı Verirler

Çoğu zaman birçok konuda daha iyi seçenekler mevcut olur. NLP ise daha etkili seçenekler sayesinde nasıl daha yararlı, daha arzu edilebilir davranış ve inançlar yaratılacağını keşfeder. NLP'nin diğer ön kabullerinden birisi de insanların kendileri için doğru ya da yanlış davranış, tutum ya da düşünce içinde olduklarını söylemesidir. İnsanların sergiledikleri o anki bütün davranışlar kendilerine göre anlamlıdır, aksi takdirde yapmazlar. Yanlış davrandıklarını fark etseler bile, o an için en doğru kararı verdiklerini düşünürler. Koşullar ve seçenekler, o durum için en uygun olduğunu düşünülen kararı uygular. Bu nedenle insanları davranışlarından dolayı yargılamadan önce, içinde bulundukları şartlar, koşullar, duygu ve düşüncelere göre değerlendirmek doğru olacaktır.

Değişen koşullar, değişen davranışların gelişmesine neden olur. Düşünce değişirse koşullarda; davranış değişirse de sonuçta bir değişiklik olacaktır. Karar vermeden önce, yapılması gereken; duruma dışardan bakarak, karşı tarafla empati kurarak ve sonuçlarını da değerlendirerek karar vermektir.

Eğer Yaptığın İşe Yaramıyorsa Başka Bir Şey Yap

Esneklik güçtür ve çok sayıda seçenek sağlar. Esnek olmamak ise zayıflıktır. Direnen müşteriler ve alıcılar yoktur, sadece esnek olmayan iletişimciler vardır. Eğer iletişim ku-

rulan insanın dünyasıyla ayarlama yapabilirse dirençle karşılaşılmaz.

Kişiler davranışlarını ve düşüncelerini değiştirmek istiyorsa, her seferinde yeniden tekrarlamanın ya da bir kez daha yapmasının pek bir anlamı yoktur. Değişik bir şey yapmayı denemesi daha uygundur. Kilide bir anahtar denerseniz ve uymazsa, aynı anahtarla zorlamaya devam etmenin bir anlamı yoktur; belli ki farklı bir anahtar gerekecektir. Aynı şekilde yaşamda da esnek olunmalı, işe yaramayan bir davranış üzerinde ısrarcı olmak yerine, farklı davranışlar, stratejiler araştırılmalıdır.

Farklı türlerde insana rastlamak mümkündür. Kimi insanlar çok esnek olmayan ve her şeyi denetlemeye çalışanlardır. Bu tip insanlar, beraber oldukları insanlarla herhangi bir konuyu birlikte halletmeye çalışmazlar. Onların şartları ve beklentileri bellidir, mutlaka kendi yolları doğrudur. Diğer insan tipi, insanlarla konuşmaktan, anlaşmaktan hoşlanan ve yapılması gereken konularda yardımlaşmayı kabul eden kişilerdir. Bu kişiler her zaman girdikleri ortamda ve hayatı paylaştıkları kişiler tarafından tercih edilirler. Kişiler arası iletişimde amaç mutlu olmaktır. Davranışlarında esnek ve uyumlu insanlar karşı tarafı rahatlatır ve onları mutlu eder.

Başarısızlık Yoktur, Sadece Geri Besleme Vardır

Bir kimse golf topunu ıskalarsa başarısız olmuş sayılmaz; sadece bir golf topunu ıskalamanın nasıl bir şey olduğunu yaşamış olur. Ondan sonraki bin "isabet ve ıskalama"

deneyimi, sonunda sahada istediği şeyi başarmasında ona yardımcı olacaktır. İnsan kısa bir konuşmada çuvallarsa "başarısız" olmuş olmaz. Belirli bir sonucu -bu durumda, istediğini değil- üretmek için ne yapması gerektiğini ve böylece, farklı bir sonuç istiyorsa ne yapmaması gerektiğini öğrenmiş olur. Bu ya da başka bir tür ustalık, uygulamaya ve duyarlılığa bağlı olduğundan, başarısızlık söz konusu değildir. Başarısızlık denen şey mükemmelliğe giden tek yoldur. Tamamen öğrenme sürecinin bir parçasıdır.

Bir konuşma çok kötü yapılır ya da başkanlık edilen bir toplantı kaosa dönüşürse, gelecek sefer hangi üç şey farklı yapılabilir? Ve ne zaman onları denemek için kişinin bir şansı olacaktır? Bu günün üst düzey yöneticileri sık sık anlatabilecekleri ilk felaketleri yaşadıkları için ne kadar müteşekkirlerdir? Başarısızlık hangi zamanlarda öğrenme yolunda yaşamsal bir basamak haline gelir? Bir şeyin "başarısızlık" olarak algılanması, yeni bir beceri kazanmanın normal sürecinde bile amaca zararlı olabilir. Kavrayışlar ya da tavırlar, NLP aracılığıyla istenirse kontrol edilebilecek şeylerdir.

NLP'DE PROGRAMLAMA (PROGRAMMING) KAVRAMI VE STRATEJİLERİ

Değişim için öncelikle insan komutunu vererek iç kaynaklarına ulaşabilme yönünde beynini programlamak durumundadır. Aksi durumda zihinde kendisinin ya da çevrenin oluşturduğu bir takım köklü programlar değişimin tersi yönünde onu yönlendirmeye devam edebilecektir. Değişmek, kişinin kendisini dar bir çerçeveye sıkıştıran kısır döngüsel süreçlerden kurtulması ve bu doğrultudaki inanç ve değerleri gelişim yönünde farklılaştırması anlamına gelmektedir. NLP'de programlama ile düşünce ve duygular hedeflere ulaşma yönünde düzenlenmekte ve bu doğrultuda eski sınırlayıcı düşünce ve davranış kalıpları terk edilmeye çalışılmaktadır. Zihin istenilen yer ve zamanda istenilen sonuçları üretmeye yönlendirilmekte, bu biçimde davranışlarda radikal anlamda bir bilinçlilik durumu ortaya konulabilmektedir. Aristo'nun da ifade ettiği üzere, insanlar sürekli yaptıkları şeyin bir yansımasıdır. Olumlu/olumsuz

niyetler, endişe ya da sıkıntı verici her türlü duygu davranışa dönüşmek için belirli bir potansiyele sahiptir. Bu noktada bazı bilinçsiz zihinsel kurguların farkına varılması ya da algılanması neyin değiştirilmesi gerektiğinin kavranmasını mümkün kılacak ve değişime yönelik oluşacak inanç, davranış boyutunda etkili olabilecektir.

Meta Programlar

Meta programlar algı filtreleri yoluyla zihinde oluşturulan ve neyin görüleceği neye dikkat edileceğini tanımlayan programlardır. Bu programlar yoluyla insanların kişiliklerini oluşturan örüntüler okunabilmekte ve bu yönde bir profil oluşturulabilmektedir. Genelde öğrenmeye ilişkin deneyim ve eğilimlerden kaynaklanan meta programlar daha sonra öğrenilmiş düşünce biçimi ve algı olarak ortaya çıkmakta ve bu özelliğiyle zihinsel bir program biçimine gelebilmektedir. Örneğin bir amirin astına yönelik kullandığı şu cümleler, "Raporlarını biraz daha kısa ifadelerle vermelisin", "Basitlik anlaşılmayı kolaylaştırır", "Uzun ifadeler zamandan çalar", kişiyi sonunda yazılı dildeki ifadelerini sadeleştirmeye yöneltebilecektir. Başlangıçta göz ardı edilebilecek deneyimlere zamanla inanıldığında ilgili deneyim daha sağlam biçimde benimsenebilecektir. Kişi burada bir "meta" yani üst boyuta ulaşmakta ve deneyimin yaşamın tüm temel durumlarıyla bütünleştirilmesine izin verilmektedir. Meta durumlar bu biçimde meta programlara dönüşmekte ve kişiliğe bakış açısını etkilemektedir.

Meta durumlar kişinin öz refleksif bilinçliliğinden doğmaktadır. Bu durumlarda kişi dış dünyadan içine dönmekte

ve belirli düşünce ve duyguları başka bir duruma uygulamaktadır. Örneğin; öfke duygusu rahatsız hissettirebilmekte, bağımsızlık neşe verebilmektedir. Durumun nesnesi dışarıdan içsel, semantik objeye doğru değişim göstermektedir.

Meta programlar, NLP ilkelerinden biri olan "Tüm davranışların bir yapısı vardır" ilkesini oluşturmakta ve motivasyon, ikna, karar verme sürecinde etkili olmaktadır. Herkes kendine özgü davranış modelini seçerken bazı meta programlar takım oluşturma, eleman seçme gibi konularda yararlı olabilmektedir. Belli başlı meta programların şöyle sıralanması mümkündür:

Girişken-Tepkisel

Bu meta program eylemlerle ilgilidir. Girişken kişiler ataktır ve genellikle eylemlerinde başarılıdır. Karar verdikleri eylemlere girişmek için başkalarını beklemezler. Yaptıklarının ve yapacaklarının sorumluluklarını alırlar. Benlik duygusu gelişmiş, motivasyonu yüksek, aktif ve riski seven kişilerdir. Önemli konumlardaki başarılı kişilerin çoğu girişken (proaktif) kişilerdir.

Tepkisel (reaktif) kişilerin bakış açısına göre girişken kişiler; detayları önemsemezler, durumları analiz etmeden ve düşünmeden olaylara atlarlar, istediklerini elde etmek için zor kullanırlar. Oysa bu kişiler işlerinde çok iyidir. Girişken kişileri davranışlarından tanımak mümkündür. Aktif sözcüklerle kısa cümleler kurarlar. Kontrollü konuşurlar ve uzun süre belli bir yerde oturamazlar. Kurdukları cümleler somut ve nettir. Yapacaklarını, yaptıklarını ve hissettiklerini sözlerini çarpıtmadan ifade ederler. Proaktif kişileri "Sen

bunu başarabilirsin", "Bunu yapabilirsin" gibi sözler motive edecek ve harekete geçirecektir.

Tepkisel kişiler ise önce başkasının harekete geçmesini ya da harekete geçmek için başkasının önerisini bekleyeceklerdir. Harekete geçmek için karar vermeleri çok zaman alabilir ya da o konuyla ilgili olarak hiç eyleme geçmeyebilirler. Riske atılmayı ve sorumluluk almayı sevmezler ve pasif kişilerdir. Kurdukları cümleler de eksik ve sınırlıdır. Sözlerini dolandırarak ve pasif cümleler kurarak ifade ederler. "Bu yazının yazılması gerekiyor", "Ankara'ya gidilmesi gerekiyor" gibi... Olayları tam olarak anlamadan ve kavramadan harekete geçmezler.

Girişken (proaktif) kişiler için oturarak yapılan meslekler uygun değildir. Onlar sürekli hareket halinde olmak isteyen kişilerdir. Bu yüzden inşaat mühendisi, satış sorumlusu gibi hareketli meslekler onlar için uygundur. Tepkisel kişiler uzun süre kalkmadan belli bir yerde oturabildikleri için oturarak yapılan ve araştırma gerektiren meslekler onlar için uygundur. Muhasebecilik, mali müşavirlik, müşteri ilişkileri gibi meslekler onlar için uygundur.

Yaklaşan-Kaçan

Meta programlar, kişilerin sıklıkla yaptıkları hareketlerin ve kişisel davranışlarının tanımlanmasıyla, olumluluklara yaklaşan ya da olumsuzluklardan kaçan kişilerin ayırt edilmesini sağlar. Bu meta program, kişilerin hedeflerine nasıl ulaştığı ve kişisel motivasyonları ile ilgilidir. Bireyler farklı şekillerde motive olurlar. Bazılarını zevk ve haz duygusu motive ederken, bazılarını ise acı motive etmektedir.

Bu meta programla açıklanan kişiler ya zevke ve haza yaklaşmak ya da acıdan kaçmak üzere motive olup hedeflerine ulaşırlar. Kişilerin bu meta programlarını öğrenmek için yaptıkları ya da yapmayı düşündükleri eylemi neden istediklerini sormak gerekir.

Yaklaşan meta programına sahip kişiler hedeflerine, yeniliklere ve ödüllere odaklanırlar. Onları motive eden değerler, daha iyi, daha güzel şartlara sahip olmaktır. Bu kişilere bir eylemi neden yaptığı ya da yapmak istediği sorulduğunda, alınacak cevap daha iyi durumda olmayı istedikleridir. Çoğu insan için oldukça zor olan diyet programını, onlar daha güzel, daha zarif ve sağlıklı olmak için yaparlar. Üniversiteye başarılı ve kariyer sahibi bir kişi olmak için giderler.

Onların tüm eylemleri ve zorluklara katlanmaları daha iyi bir yaşam içindir. Onları motive eden değerler, zevk ve hazdır. Genelde hayalperest ve vizyonu geniş kişilerdir. Başarılı girişimcilerin çoğu bu gruptan çıkar. Gazetelerdeki iş ilanlarının çoğunda aslında yaklaşan meta programına sahip kişiler aranmaktadır. Yaklaşan meta programına sahip kişiler gözü kara ve genellikle sorunları görmeyen kişilerdir. Bu özellikleri onları kimi zaman başarısızlığa götürebilir.

Kaçan meta programına sahip kişiler ise, korku ve acı ile motive olur, istemedikleri durumlara odaklanırlar. Onlar için eyleme geçmek ancak kötü bir durumdan kaçmak için söz konusudur. Bir eylemin sebebi sorulduğunda, kötü bir durumdan kaçmalarını yanıt olarak vereceklerdir. Diyet programını onlar sağlıklarını kaybedecekleri için, çirkin göründükleri ve toplum içinde rahatsız oldukları için yapacaklardır. Üniversiteye gitme sebepleri, iş bulamama kaygısı ve geleceğini garanti altına alma isteğidir.

Kaçan meta programına sahip kişiler eylemlerini acıdan, problemlerden ve zorluklardan kaçınmak için gerçekleştirirler. Bu kişileri motive eden değerler acılar, zorluklar ve sorunlardır. Sorun olmadan harekete geçmezler. Geleceğe değil geçmişe odaklanırlar. Ayakları yere basan, kılı kırk yaran kişilerdir. Yeni bir deneyim onlar için çok zordur. Buna rağmen kaçan meta programındaki kişilerin de farklı bir motivasyon kullanarak başarılı olmaları mümkündür. Bu meta programa sahip bir işadamının başarısının altında yatan sebep, geçmişte yaşadığı fakirlik ve sıkıntılı günler olabilir.

Yaklaşan ve kaçan kişilerin meta programlarını kullandıkları dil de ele verir. Yaklaşan kişiler amaçlar, hedefler ve yapılması gerekenler hakkında konuşurken; kaçan kişiler durum, atmosfer, kişiler, engeller ya da çatışmalardan bahsederler. Yaklaşanların çoğunda sağ beyin baskınken, kaçanların çoğunda sol beyin baskındır.

Meta programlar, örgütlerde kullanımı açısından da önemlidir. Bir yöneticinin astlarını motive etmesi meta programlarını bilmesi ile mümkündür. Yaklaşan kişileri motive etmek hedefler, ödüller, primler ve övgülerle mümkünken, kaçan kişileri motive etmek için de cezalar ve üstü kapalı tehditler gerekmektedir. İşten atılma, işsiz kalma korkusu onları harekete geçirecektir. Kaçan kişileri olumsuz durumlardan kaçınma isteği motive edecektir.

Benzerlikçiler-Farklılıkçılar

Bu meta program kalıbı karşılaştırma ile ilgilidir. Benzerlikçiler, hayatlarındaki her unsurun aynı kalmasını isteyen, değişikliklerden hoşlanmayan kişilerdir. Bu kişiler ortak

yönlere ve benzerliklere odaklanırlar. Önceki deneyimleriyle ilişki kurarak, onlarla benzerlik gösteren isteklerde ve eylemlerde bulunurlar. Aynı evde oturur, evin oturma ve kullanma düzenini bozmazlar. Her zaman aynı lokantaya ve tatil yerine giderler. Bunları değiştirme konusunda istekleri yoktur.

Benzerlikçiler çoğunlukla sorun çıkarmayan başkaları tarafından tercih edilen kişilerdir. Olayların faklı yanlarından çok ortak yanlarını gördükleri için diyalog kurarlar ve iletişimleri kuvvetlidir. Genellikle kendileri gibi benzerlikçi kişilerle iletişim kurmayı seçerler. "tıpkı", "aynı", "önceki gibi", "benzer", "her zaman olduğu gibi" sözcüklerini sıklıkla kullanırlar. Onlar için değişmeyen, farklılık yaratılmayan rutin işler uygun mesleklerdir. Örneğin gişe memurluğu, belli bir üretim bandında çalışmak gibi.

Farklılıkçılar olayların farklı yönlerine odaklanıp, her olayda bir eksiklik ya da farklılık bulmaya çalışırlar. Bu onlar için doğal bir tepkidir. Farklı tatil yerlerine gidip, farklı lokantalardaki değişik tatları denerler. Evlerinin oturma konumlarını sıklıkla değiştirirler. Her zaman yeni deneyimler yaşama konusunda isteklidirler. Özellikle birkaç senede bir hayatlarında büyük değişiklikler yapmayı isterler. Bu meta programın uç noktasında uyum sağlayan kişiler sık sık iş değiştirirler. Eleştirel yapılarından dolayı genellikle ilişkilerinde problem yaşarlar.

Farklılıkçılar sıklıkla "fakat", "yeni", "radikal", "değişik" gibi sözcükleri kullanırlar. Bir organizasyonda bu tür kişiler, olayların farklı yönlerini görmeleri açısından, faydalıdır. Yöneticiler, organizasyonda kalıcı büyük değişiklikler istediğinde bu kişilerden yararlanabilirler. Farklılıkçılar için rutin, değişmeyen işler uygun değildir. Sürekli yeniliğin ve

değişimin yaşandığı işler onlar için uygun mesleklerdir. Örneğin, gazetecilik ya da seyahat gerektiren işler gibi...

Dış Referans-İç Referans

Bu meta program kişilerin karar verme sürecinde diğer insanlardan etkilenme durumunu gösterir. Dış referanslı kişiler, diğer insanlardan çok fazla etkilenirler. Diğer insanların görüşleri ve onayları onlar için çok önemlidir. Karar verme aşamasında diğer insanların görüşlerinden ve değerlerinden etkilenirler. Kıyafet seçiminde, iş seçiminde, tatil seçiminde hatta eş seçiminde bile yakınında bulunan, güvendiği kişilerin görüşlerine başvururlar. Dış referanslı insanların motivasyon kaynağı, diğer kişiler tarafından beğenilmek ve takdir edilmektir.

İç referanslı kişiler ise, dış referanslı kişilerin aksine kararlarını kendileri verirler. Onları kendi fikirleri motive etmeye yeter. Karar verirken diğer insanların fikirlerini önemsemez, hatta kendi fikirlerinde ısrarcı olurlar. Diğer insanların görüşleri ve onayları onlar için çok önemli değildir. Risk almayı seven, özgür ruhlu kişilerdir.

İç referans sistemine sahip insanları yönetmek ve belirli kurallara uymalarını beklemek çok zordur. Lider ruhludurlar ve yönetmekten hoşlanırlar. İnatçı ve kararlı bir yapıları vardır. Bu kişilerin çoğu girişimcidir. Dış referans sistemi baskın olan kişiler ise 9-5 çalışmaya ve takım oyuncusu olmaya yatkındırlar. Kurallar dâhilinde iş yapmayı sever, kuralları çiğnemekten korkarlar. İyi görev adamıdırlar. İç referanslı kişiler iyi birer yönetici olabilirler. Dış referanslı kişiler ise verilen görevi yerine başarıyla getirdikleri için iyi birer takım oyuncusu olurlar.

Kurallılar-Kuralsızlar

Bu özellikle iş dünyasında önemli olan bir meta programdır. Kuralsız olarak adlandırılan kişiler özellikle kendi geliştirdiği alternatiflere ve seçeneklere sahip olmak isterler. Uzun süredir uygulanan kurallara uyum sağlamada zorluk çekerler. Var olan kurallar onlar için yaratıcılıklarını kısıtlayan bir uygulamadır. Özgür olmak ve kendi kurallarını kendileri koymak isterler.

Kurallı kişilerse yazılı eylem planlarına ve uzun süredir uygulanan kurallara uyma konusunda oldukça isteklidirler. Onlar için kurallar uyulması gerektiği için vardır. Kurallarla çalışmak onlar için gerekliliktir ve rahatlık sağlar. Kurallara uyar, fakat var olan kuralları değiştiremez ve geliştiremezler. İnisiyatif kullanmaları gereken ve değişik alternatifler arasında seçim yapmaları gereken işlerde başarılı olamazlar. Kurallı kişiler için, önceden belirlenmiş ve onların durumlarına uyan kurallar konulmuş ortamda çalışmak uygun olacaktır.

Kuralsız kişiler için de kendi fikirlerinin önemsendiği ve uygulandığı, önceden konulmuş kuralların olmadığı yerler çalışma ortamı için uygundur. Değişik alternatiflerin arasından seçim yapılması gereken işlerde ve katı kuralların uygulanmadığı yerlerde çalışabilirler.

Bütün ve Detay Odaklı Kişiler

Detay odaklı kişiler bütünün küçük parçalarıyla uğraşmayı severler. Bilgiyi doğrusal bir sırada görürler ve olayın bütününü ya da büyük resmi görmekte zorlanırlar. Bu kişileri konuşmalarından tanımak mümkündür. Genellikle ko-

nuşmalarında sıklıkla zarflar ve sıfatlar kullanırlar. Birçok detayı da içeren düzgün sıralı cümleler kurup, insanların isimlerini doğru ve tam olarak söylerler. "Şeytan ayrıntıda gizlidir" sözünü sıklıkla kullanırlar. Düzeni seven, analizci ve analitik düşünebilen kişilerdir. Sorunlara çözüm önerileri getirmekte başarılıdırlar. Ancak olayın bütününü görmekte zorlanırlar. Detaycı kişileri motive etmek ve harekete geçirmek için adım adım detayları içeren, düzgün konuşmalar yapmak gerekir. Özellikle detayların çok önemli olduğu işlerde başarılı olurlar. Muhasebecilik, kimyagerlik, tamir ve montaj işleri gibi işler onlar için uygun mesleklerdir.

Bütün odaklı kişilerse detaylarla uğraşmayı sevmeyen, olayın bütünüyle ilgilenen kişilerdir. Detaylar onlar için çok sıkıcıdır. Olayı ya da sorunlarını özetleyen basit ve kısa cümleler kurarlar. Kavramsal becerisi olan kişilerdir. Ancak detaylara odaklanamadıkları ve sadece bütünü gördükleri için, detay gerektiren işlerde sıklıkla hata yaparlar. Onları harekete geçirmek için, detay içermeyen, kısa, fakat bütünü açıklayan ifadeler kullanmak gerekir. Bu kişilerle konuşurken detaya inmemek ve "fikir", "kavram", "genellikle" gibi sözcükleri kullanmak motivasyonları için uygundur. Üst düzey yöneticilik, planlama ve strateji geliştirme işlerinde başarılı olurlar.

Genel-Özel Bakış Açısı

Genel bakış açısına sahip kişiler detaylardan çok sonuçla ilgilenirken, tersine özel bakış açılılar için sonuca gidilen yol önem taşımaktadır. Özel bakış açılı kişi için amaca giden yolda ağır, ama mantıklı adımlarla ilerlemelidir.

İkna Stratejileri

Karşıdaki kişi hedeflenen biçimde istenilen noktaya getirilirken öncelikle temsil sistemlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Görseller görüntüden, işitseller ses ya da konuşmadan, dokunsallarsa birebir olayı deneyimleyerek hissederek ikna olabilecektir. Bazıları tek bir konuşma ya da davranışla, bazıları birçok kez yapılan ikna girişimiyle, bazıları da yalnızca o anki bağlamda ikna olabilecektir. Bu noktada ikna edilmesi düşünülen kişilere ilişkin gözlem ve edinilebilecek bilgiler, işe yarayacak stratejinin belirlenebilmesini sağlayacaktır.

Zamanın İçinde-Zaman Boyunca

Kişiler öznel deneyimlerini alt sistemlerini kullanarak kodlamakta ve geçmişle geleceği birleştirme biçimi kişiden kişiye farklılıklar göstermektedir. Zaman içinde olan kişilerin geçmiş ve geleceği bağlantılandırdıkları çizgi önden arkaya gitmekte, geçmiş arkalarındayken gelecek önlerinde bulunmaktadır. Kişi, iki çizginin tamamen ortasındadır. Söz konusu durumda kişinin konumu şimdiki zamanı ifade etmektedir. Bu tür kişiler için zamanında bir yere yetişmek zordur. Çünkü zaman yönetimleri zayıftır. Zaman boyunca kişiler için geçmiş, şu an ve gelecek önlerindedir. Bu noktada bu kişilerin oldukça dakik ve zamanlarını iyi yöneten kişiler olduğu söylenebilecektir.

Meta programlar, insanların nasıl düşündüğüne dair tanımlardır. Ancak kişilerin programları bağlamına göre farklılıklar da sergileyebilmektedir. Her meta program, değişimin gerekliliğine inanıldığı ve değişim için gerekli

yeteneklerin bulunduğu durumlarda değiştirilebilecektir. Özellikle kişilerarası iletişimde, kişiler programlarına ilişkin net deliller sunabilmekte, örneğin; belirli bir konuya ilişkin bakış açılarının genişletilmesinden yana olduğunu ifade eden bir kişi ilgili bakış açısını görebilmek için geriye çekilip yukarı doğru bakabilmektir. Bu noktada bu kişinin meta programının genel bakış açılı olduğu söylenebilecek ya da detaylardan bahseden bir kişi sırtını kamburlaştırıp düşük bir tempoyla konuşabilecek ve küçük jestler yapabilecektir. Bu doğrultuda dokunsal kişilerin de yavaş bir ses tonuyla konuştuğu ya da vücudun eğik konumda bulunduğu tezinden hareket ederek, genellikle dokunsal kişilerin hedeflerine ulaşmada ağır, ancak makul adım atmak tercihlerinden dolayı "detaycı" bir tavır sergiledikleri ileri sürülebilecektir. İletişim ilişkilerinde başkalarının programlarını bilmek ve programlar hakkındaki ipuçlarını değerlendirerek bu yönde tavırlar geliştirmek kişiyi diğerlerince daha anlaşılır kılma amacına hizmet edebilecektir.

META MODEL

Meta model; Richard Bandler ve John Grinder'in sezgileri, Virginia Satir ve Fritz Perls'in görünür davranışlarının analizi ve Grinder'in dil biliminin kombinasyonundan ortaya çıkan bir çalışmadır. Bandler ve Grinder alanlarında çok başarılı olan Gestalt psikolojisinin kurucularından Fritz Perls ve aile terapisinin en önemli ismi Virginia Satir'in çalışmalarındaki davranış ve dil kalıplarını incelediklerinde birbirine benzerlik gösterdiklerini fark etmişlerdi. Satir ve Perls hastalarında benzer dil kalıplarıyla benzer sorular sorarak derine inmeyi başarıyor ve sonuca ulaşıyorlardı. Bandler ve Grinder bu çalışmalarını geliştirerek, NLP'deki meta model dil kalıplarını ortaya çıkarmışlardır. Meta model Bandler ve Grinder'in NLP'de ilk modelleme çalışmasını oluşturmuştur.

Kişisel problemler algılarla ilgilidir (kimi zaman bu algılar başkalarının istekleri ile de ilgili olabilir) ve kişiler algılarını sözcüklerle ifade ederler. "Ben başarısızım" ifadesi

çok güçlü bir duyguyu yansıtır, fakat gerçek değildir. Başarısızlık duygusu farklı objektif bir gerçeği, geçmiş deneyimi yansıtıyor olabilir. Bireyler yaşadıkları deneyimlerle olayları yaşar ve yorumlarlar. Kişilerin kimi zaman yaşadıkları "ben başarısız biriyim" gibi asılsız algıları, düşünce ve eylem yeteneklerini etkiler ve kesinlikle doğuştan gelen yeteneklerini kısıtlayabilir. Bu olumsuz düşünceler çok kalıcı bir algıya dönüşür ve diğer deneyimleri, olumlu alternatifleri engeller. NLP'deki meta model kalıpları, kişilerin kendilerini ve yeteneklerini sınırlayan bilinçaltındaki engelleri ve belirsizlikleri ortaya koymak için sorulan soru kalıplarıdır. Meta model soruları belli bir sistematik içinde ve özellikle iletişimde uyum sağlayarak sorulur.

Meta model kalıpları NLP'nin diğer çalışmaları ve amaçları için de temel oluşturmaktadır. Bilinçaltı seviyesindeki tepkilerin artırılarak sözlü iletişim yapısının geliştirilmesini amaçlar. NLP, kişisel davranış modellerinin hepsinin filtrelerle şekillendiğini varsayar. Bu davranışlar duygu ve deneyimlerle yapılanırlar. Kişilerin kullandıkları sözcük ve ifadenin tek bir anlamı yoktur. Genellikle sözcüklerin anlamı kişilerin deneyimleri ve kelimelerin yaygın olarak kullanılan kültürel anlamlarıyla şekillenir. Meta model kalıpları kişilerin deneyimleri ve içinde bulundukları durumu sorgulayarak, bilinçaltındaki gerçeklerin bilinç düzeyine çıkmasını sağlayacaktır.

Bireyler karşısındaki kişiyle kurduğu iletişimde amaçladıklarını derin seviyede düşüncelerinde bilerek konuşur. Buna derin yapı denir ve bilinçaltı seviyesinde işlenir. Kişi yazılı ya da sözlü iletişim kurarken, sahip olduğu inançlarına, değerlerine, anılarına, stratejilerine, sınırlarına ve kar-

şısındaki kişiden duymak istediklerine dayanarak bilinçaltında saklı kalan düşüncelerini ifadelerinden siler, çarpıtır ya da geneller. Sonunda iletişimde kullanılan sözler de başlangıçtaki düşüncenin küçük bir bölümü olarak ifade edilir. Kişi kendi bildiklerini karşısındaki kişinin de bildiğini varsayarak konuştuğu için, kurulan iletişimde anlaşmazlıklar ve karışıklıklar olabilecektir. Meta model soruları ile iletişimdeki belirsizliklerin giderilmesi, sorunların çözülmesi, iletişim kurulan kişinin derin yapıdaki düşüncelerinin her iki kişi tarafından anlaşılması ile kaliteli bir iletişim kurulması sağlanacaktır. Meta model sorularının amacı doğru yanıtı bulmak değil, iletişim kurulan kişinin dünya görüşünü anlamaktır.

Bireyler iletişim kurarken derin yapıdaki duygu ve düşünceler, yüzey yapıya çıkarken silinir, çarpıtılır ve genellenir.

Silme

İletişimde kişilerin derin yapılarındaki bilgilerin tümünün ifade edilmesi çok uzun bir süreci gerektirir ki, bu da uygulamada mümkün değildir. İletişim kurulurken ifadeler kişilerin beklentilerine uygun olarak yorumlanır, basitleştirilir ve şekillenir. Çoğu zaman ifadeler gerçek anlamlarından uzaklaşır. Ancak bu şekilde ifadelerin silinmesi de iletişimde bir takım yanlış anlaşılmalara ya da anlaşmazlıklara, iletişimin amacına ulaşmamasına sebep olabilir.

Genel olarak iletişimde silme eylemleri dört şekilde yapılır:

- Belirsiz isimler kullanılarak

- Belirsiz fiiller kullanılarak
- Kıyaslamalar kullanılarak
- Basit silmeler yapılarak.

Belirsiz İsimler

Bu tarz silme modeli özneye yöneltilen imalarla yapılır. Kullanılan cümlede özne belirsizdir. Özneyi tanımlayıcı "kim ve kimler" sorularının sorulması belirsizliği ortadan kaldırmayı sağlayacaktır.

"Hammadde ödemelerini geciktiriyorlar." Kim hammadde ödemelerini geciktiriyor?

"Maaş zammını yetersiz buldular." Kim maaş zammını yetersiz buldu?

"Sokakları kirletiyorlar." Kim sokakları kirletiyor? Soruları yöneltilebilir.

Belirsiz Fiiller

İletişimde, fiillerin belirsiz olarak kullanıldığı silme modelidir. Alıcı tarafından yorumlar yapılarak tamamlanırsa yanlış anlaşılmalara ve problemlere yol açacak bir silme modelidir. Bu belirsizliği gidermek için yükleme "nasıl" sorusunun sorulması gerekir.

"Bu düzen böyle işler." Bu düzen nasıl işler?

"Çok üzüldüm." Nasıl üzüldün?

"Yönetici projeyi beğenmedi." Yönetici projenin neresini beğenmedi?

"Bu makineyi deniyorum." Makineyi nasıl deniyorsun? Gibi sorular sorulabilir.

Kıyaslamalar

Genellikle sıfatlarla kullanılan iletişim kalıplarında kıyaslama ile silme uygulanır. Bilgilendirmenin sağlanabilmesi için meta model kalıplarından "neye göre", "kime göre", "kime kıyasla" soruları yöneltilmelidir.

"Çok başarılısın." Kime göre başarılısın?

"İyi bir personelsin." Kime göre iyi?

"Büyük bir şirketiz." Kime kıyasla büyük? Gibi sorular ifadelerin üzerinde daha detaylı düşünülmesini sağlar.

Basit Silmeler

Öznenin içinde bulunduğu durumla ilgili belirsizlik taşıyan kalıplardır. Öznenin durumunu açıklayacak ve belirsizliği giderecek sorular sorulmalıdır. Genellikle pasif cümleler bu kalıba girer.

"Dosya maille gönderildi." Kim tarafından gönderildi, ne zaman gönderildi, kime gönderildi?

"Marmara Denizi kirletildi." Denizi kim kirletti, deniz ne zaman kirletildi, deniz nasıl kirletildi soruları yöneltilebilir.

Çarpıtmak (Anlamını Değiştirmek)

Çarpıtmalar, duygusal deneyimlerde değişiklik yapmaya izin veren ve insanların yaptığı bütün sanatsal ya-

ratıcılıkların ortaya çıkmasını sağlayan bir süreçtir. Bütün büyük romanlar, bilim alanında yapılan devrim niteliğindeki buluşlar, gerçeğin farklı şekilde temsil edilmesi ve çarpıtma modelidir. Yaratıcılığın gelişmesini sağlayan, gerçeğin hayal dünyasında farklılaşmasını sağlayan bir modeldir.

İletişimdeki çarpıtmalar dört farklı şekilde olabilir:

- Varsayımlarda bulunarak
- Biçimlendirme yapılarak
- Neden-sonuç ilişkisi kurarak
- Zihin okuma yapılarak.

Varsayımlar

Varsayımlar çarpıtmaların en yaygın kullanılan şeklidir. Sahip olunan verilerin değerlendirilerek, geçmiş tecrübelerin de yardımı ile durumla ilgili yorumlarda bulunmaktır. Varsayımlar belli bir noktaya kadar yaratıcılığın gelişmesini sağlasa da, çok fazla başvurulması durumunda şüpheciliği artıran bir süreç olacaktır. Varsayımlarla ilgili oluşturulacak sorularda, belirsiz olan durumun doğruluğunu ortaya çıkartan sorular yöneltilmelidir.

"Ali'nin bugün neşesi yok, hasta olmalı." Nereden biliyorsun?

"Müdür beni çağırdı, çalışmalarımda bir yanlışlık olmalı." Seni böyle düşünmeye iten nedir?

"İşlerinle ilgilenmiyorsun, yakında kovulacaksın." Nereden biliyorsun? Soruları yöneltilebilir.

Biçimlendirme

Tipik bir biçimlendirme soyut fiillerin kullanılan isimlere dönüştürülmesiyle oluşur. İletişim kurarken birçok soyut isim ve fiiller kullanılır. Herkes için anlamı değişebilen bu kelimelerin kullanılması iletişimin netliğini bozar. Örneğin; adalet, terbiye, dürüstlük, saygı, sevgi gibi kelimeler iletişimde sıkça kullanılmasına rağmen bunlar görsel olarak ifade edilemez.

Biçimlendirme yapılarak, kullanılan soyut ifadeler için çeşitli sorular sorularak, ifadenin netlik kazanması sağlanır. "Bana saygı duyuyorlar" ifadesi için, kim saygı duyuyor, nasıl saygı duyuyorlar, bunu nasıl anlıyorsun gibi sorular yöneltilebilir.

Neden-Sonuç

Kimi zaman iletişimde var olan durum ya da sonuçlar belli bir olaya dayandırılabilir. Bir olay ya da durum diğer bir olaya ya da duruma sebep olarak gösterilebilir. Etki-tepki modeli de denilen bu çarpıtma durumunda kullanılan muğlak ifadeler, iletişimin anlamını bozabilir ya da yanlış anlaşılmalara sebep olabilir.

Örneğin; "Okula başladığından beri yüzü gülmüyor." ifadesinde mutsuzluğunun sebebi olarak okula başlamak gösterilmektedir. Gerçek sebep bundan çok farklı bir durumdan kaynaklanabilir. Bunu anlamak için "Gerçekten mutsuzluğunun sebebi okula başlamak mı?" diye sorulmalıdır. "Ortağından ayrıldıktan sonra işleri açıldı." ifadesinde daha önce işlerinin bozuk olmasının sebebi olarak ortağı gösterilmek istenir ki, bu doğru olmayabilir. Bu tür çarpıtma

durumunda sorulması gereken soru gerçekte X, Y'nin sebebi midir? sorusu yöneltilmelidir. Genellikle ifadelerde kullanılan ...den beri, ...den sonra, çünkü gibi sözcükler bu tür çarpıtmalara sebep olabilir.

Zihin Okuma

Bu çarpıtma modelinde ifadeyi kullanan kişi, direkt iletişim kurmaksızın diğer kişinin ne düşündüğünü ve ne hissettiğini bildiğine inanır. Bir diğer şekli de ifadeyi kullanan kişinin diğer kişinin düşüncelerini okuduğunu varsaymasıdır. Böyle bir durumda kişi bir anda zihin okuyamayacağı açık olduğundan bu bilgiye ulaşma süreci ya da şekli sorgulanmalıdır.

"Ahmet bana çok kızgın." Kızgın olduğunu nereden biliyorsun, hangi hareketinden bu sonucu çıkardın, sorusu yöneltilmelidir.

"Ayşe'nin bu duruma çok sevineceğini biliyorum." Nereden biliyorsun sorusunun amacı Ayşe'nin sevinmesini sorgulamak değil, kişinin bunu düşünme sebebini ortaya çıkarmaktır.

Genellemeler

Genellemeler, özgül deneyimlerin oluştukları ortamların dışına alınarak, kapsamlarının dayanıksızca genişletilmesiyle oluşur. Böylece ayrı bir anlam kazanırlar ve gerçek anlamlarından uzaklaşırlar. Ayrıntıların istenmediği durumlarda genellemeler gerekli olsa da, yanlış yönlendirmelere yol açtıkları durumlar çoğunluktadır. Genellemeler, daha önce elde edilen deneyimlerden yararlanılarak, yeni

bir durum için modeller ya da sonuçlar oluşturmaktır. Yeni model çok fazla detay ya da bilgi kullanılmadan oluşturulduğu için iletişimde yanlış anlaşılmalara sebep olabilir. Genellemelerin kullanımı "her", "hep", "herkes", "hiç kimse", "her zaman", "hiçbir zaman", "asla", "hiç" "bütün" gibi kelimelerle yapılır.

İletişimde genellemeler iki şekilde yapılır:

Gereklilik/ Zorunluluk Kalıpları

Diğer meta model kalıplarında olduğu gibi, bu kalıplar da kişiyi sınırlandırır. Belli kurallar dâhilinde hareket edilmesi zorunluluğuyla oluşurlar. Bireyler çeşitli toplumlarda değişik kurallara bağlı olarak yaşarlar. Doğumdan itibaren oluşan çoğu kural, kişilerin inançlarını ve değerlerini oluşturur. Bu kuralların bir kısmı toplumsal düzeni sağlamak için gerekli olsa da bir kısmı kişileri sınırlandıran gereksiz kurallardır.

Bireyin yapmak istediği halde yapmaması gerektiği, ya da yapmak istemediği halde yapması gerektiğini ifade eden kurallar kişileri kısıtlayan kurallardır. Bu kuralların ihlal edilmesi durumunda kişi bunu gizler ve suçluluk duyar ya da yapamadığı için öfke duyar. Bu durum da kişilerin psikolojisinin bozulup, becerilerine sınırlar konmasına sebep olur.

İletişimde gereklilik ve zorunluluk kalıpları, -meliyim, -malısın, -malıydım, zorundayım, gerekir vb. gibi ekler ve kelimelerle yapılır. İletişimde yapılan genellemelerde kişiye, bu durumun gerekli olup olmadığı, buna uymazsa ne olacağı sorusu yöneltilebilir.

"Eve zamanında gitmeliyim." Gitmezsen ne olur sorusu sorularak kişinin içinde bulunduğu zorunluluğun sorgulanması sağlanır.

"Büyüklerimin yanında konuşmamalıyım." Konuşursan ne olur sorusu kişinin zorunluluklarını yeniden gözden geçirmesini sağlayacaktır.

Evrensel Ölçütler

İletişimde kullanılan "asla", "her zaman", "hep" gibi sözcüklerle yapılan genellemelerdir. Kimi zaman da bu kelimeler kullanılmadan genellemeler yapılabilir. Sonucun her zaman doğru olduğu kabul edilmektedir. Bu genelleme kalıpları da diğerleri gibi kişinin düşünce ve becerilerine sınırlar koyar. İletişimde bu tür genellemeler sonrasında kişinin yargılarının gerçekten doğru olup olmadığını sorgulayan sorular sorulmalıdır.

"Hiç beni dinlemiyorsun." Seni hiç dinlediğim olmadı mı?

"Asla okulu bitiremeyeceğim." okulu bitirmek için sana engel olan ne? Hangi durumun buna engel oluyor?

"Fransızlar Türk düşmanıdır." Hiç Türk bir dostu olan Fransız yok mudur?

MODELLEME KAVRAMI VE STRATEJİLERİ

Modelleme Kavramı

Bir insanın bir görevi ya da işi mükemmel bir şekilde başarmasını sağlayan düşünce ve eylemleri anlama süreci olarak nitelenebilecek modelleme; Virginia Satir, Fritz Perls ve Milton Erickson'un terapi çalışmalarında birbirlerinden farklı kullandıkları dil örüntüleri ve iletişim modellerinin incelenmesiyle ortaya konulmuştur.

Alanında başarılı olmuş kişilerin düşünce ve davranış kalıplarının öğrenilmesinde kullanılan modellemede çıkış noktası "Her başarının bir yapısı vardır" görüşüdür. Bu görüşe göre söz konusu yapının parçalarına bölünerek öğrenilebilmesi ve başkalarına aktarılabilmesi mümkündür. Konuya ilişkin NLP'nin ön varsayımı, başarılı kişilerin modellenmesinin mükemmelliğe götüreceği yönündedir. Bunun için de kişiyi belirli bir sonuca ulaştıran yetenek modellenirken değer ve inançların baz alınması gerekmektedir.

İnsanlar yaşamın farklı alanlarına ilişkin yeteneklere sahiptir. Ancak birçok kişi bir konuda ne kadar usta olduğunun ya da kendisini sonuca ulaştıran özel taktiklerin bilincinde değildir. Daha önce de sözü edildiği üzere öğrenme aşamalarından "Bilinçsiz Yeterlik" düzeyinde kişi davranışı otomatik olarak gerçekleştirmekte ve davranış adımlarını düşünmemektedir. Modelleme ile ilgili adımlar bilinçli bir şekilde algılanabilecek, kişi yaşamının başarılı olduğu bir alanına ilişkin stratejileri diğer alanlara da uygulayabilecek ya da işinde usta bir kişinin davranış ve düşünce özelliklerini kendisine aktarıp aynı sonuca ulaşabilecektir.

NLP'de modelleme üç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama gözlemlemedir. Belirli bir davranışı ortaya koyan kişinin bilinçsiz yeterliği iyi bir gözlemle ortaya koyulabilecektir. Tarihte gözlem yoluyla kusursuzluğun modellenmesine ilişkin örnekler özellikle savaş taktiklerinin modellenmesinde somutlaşmaktadır. Örnek olarak Roma İmparatorluğu uzun yıllar korkulu rüyası olan Kartaca Kralı Hannibal'in Karnea zaferindeki savaş stratejisini modelleyerek on iki yıl sonra Roma'da zafer kazanabilmiştir. Romalı komutan Skippio, Karnea'da Hannibal'in taktiğini gözlemiş ve bu temelde onun düşünce yapısına ulaşmaya çalışmıştır. Başarılı biçimde gerçekleştirilen bu modelleme çalışması Kartaca Krallığı'nın sonunu getirmiştir.

Modellemede ikinci evre gözlenen kişinin hangi davranışlarının sonuca götürdüğünün belirlenmesidir. Son aşamada ise edinilen bilgi çözümlenerek başkalarına iletilebilecek duruma getirilmektedir. Ustalık modellenirken şu kalıpların dikkate alınması gerekmektedir:

- Kişinin gerçek hislerini ve ruh durumunu yansıtan nefes alma örüntüsü, dilsel ifadeler, jest ve mimikler vb.
- Görsel, işitsel, dokunsal canlandırmaları içeren düşünce stratejileri ve alt temsil sistemleri,
- Davranışın ve temsil sistemlerinin bir üst boyutunda işleyen inanç ve değerler, motivasyon unsurları.

Modellemede; modelle bağlantı kurulabilecek en iyi ruh durumu trans içinde içsel diyaloğun ortadan kaldırıldığı koşulu ifade etmektedir. Kişi bu aşamada kendi sinirleri yerine koyabileceği ve daha sonra değiştirilebilir bir kod oluşturma amacıyla kullanabileceği kalıpları aramaya odaklanmaktadır.

Modelleme Stratejileri

Düşünme sürecindeki zihinsel stratejilerin ortaya konulması modellemenin önemli bir aşamasını ifade etmektedir. Bu noktada başarılı insanların hem içsel (düşünme biçimleriyle bu düşünme süreçlerinin uygulamaya geçirilme sırası), hem de dışsal (yapılan şeylerin uygulama sırası) süreçleri ortaya konmak durumundadır. Stratejiler düşünce ve davranışların amaca ulaşması yönünde nasıl organize edildiğini ifade etmektedir. İlgili organizasyon sürecinde dünyaya bakışı belirleyen algı filtreleri etkili olmaktadır.

Modelleme stratejilerine ilişkin çalışmalar bazı alanlardaki kusursuzluğun belirli stratejilerin uygulanmasıyla ortaya konulduğunu ve ilgili stratejiyi uygulayan herkesin başarılı sonuçlar ortaya koyabileceğini savunmaktadır. Bir stratejinin temel bileşenleri temsil sistemleri ve alt sistemle-

rin strateji içindeki oranıdır. Bir strateji modellenirken öncelikle temsil sistemlerinin ortaya çıkarılması gerekmektedir. Bunun için meta modelden yararlanılabilecek ve daha sonra yine aynı yöntemle görsel, işitsel ve dokunsal sistemlerin alt sistemleri belirlenebilecektir. Bir stratejide duyular dış dünyaya ya da iç dünyaya dönük kullanılabilmektedir. Bu durumda hatırlama ya da yaratmaya ilişkin içsel kullanımların göz hareketlerinin izlenmesi yoluyla belirlenebilmesi olasıdır. Ayrıca temsil sistemlerine ilişkin ifadelerin çözümlenmesi de kullanılan temel sistemlerin belirlenmesini sağlayabilecektir. Bu noktada yöneltilen sorularla "Bir sonraki aşamada hangi adımın atılması gerekiyor" vb. sorularla örneğin kişinin yukarı bakması, bir görsel resim oluşturduğu ipucunu verebilecektir.

Motivasyon Stratejisi

Her kişiyi bir şeyi yapmaya motive eden şey farklıdır. Modellenen bir kişi önce yapması gereken işe bakıp içinden bunu yapmanın zamanı diyen yüreklendirici bir ses duyabilir, daha sonra bitmiş işin canlı ve büyük bir zihinsel resmini tasarlama yoluyla kendisini iyi hissederek işe başlar. Böyle bir stratejinin kullanımı kişinin amacına ulaşımına olumlu katkıda bulunabilecektir.

Müzik Stratejisi

Yetenekli müzisyenlerin birkaç kez duyarak bir müziğin dizisini nasıl akılda tutabildiğini belirlemek amacıyla öğrenciler üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Öğrenciler

dinlerken gözleri aşağı bakmış, müziği dinledikçe müzikle ilgili bir duygulanım yaşamışlar, dikey ve yatay eksende müziğin yükseliş ve alçalışlarını görselleştirmişler ve sonunda müziği daha hızlı biçimde dinleyerek fonu zihinsel olarak tekrar duymuşlardır. Bu arada müziğe eşlik edilmiş ve resim tekrar gözden geçirilerek tüm duygular zihinde tutulmuştur. Müzik küçük parçalara ayrılarak ritim ve perde açısından tekrar eden örüntüler fark edilmiştir. Burada, birden fazla temsilin kullanımı hatırlamayı kolaylaştırmıştır.

Hafıza Stratejisi

Hatırlamada en etkili yöntem hatırlanması istenilen konunun bölümlere ayrılarak anlamlandırılmasıdır. Bu işlem yapılırken zihinde canlandırma, zihinde tutma sürecini daha da uzatabilecektir. Örneğin önemli bir evraka ilişkin dosya numarası A2470558SB olsun burada A alfabenin ilk harfi, 24 gece yarısından önce uyuyamama, 705 gece geç yatıldığından sabah yediyi beş geçe uyanılması, 58 bir ilin plakası, SB harfleri de sosyal bilimlerin açılımı olarak zihinde tutulabilecektir. Burada önemli olan nokta, yaratıcı düşünce gücünün kullanılarak mümkün olduğunca çok çağrışımdan yararlanılmasıdır.

Yazma Stratejisi

Yazma, dilin görsel temsilidir. Kelimelerin harflerini doğru yazanlar önce gözleriyle canlandırıp, duygularıyla hecelemenin doğruluğunu kontrol etmektedirler. Heceleme hatası yapanlar genelde sese odaklananlardır. Bu kural özel-

likle Batı dili öğreniminde geçerli bir yapıyı ortaya koymaktadır. Bir sözcüğün hecelerini hatırlamanın en etkili yolu, görsel canlandırmadan geçmektedir. Bu noktada sözcüğün görüntüsü gözlerin sol yukarı bakmasıyla zihne yazılabilecektir. Sözcük daha sonra görüldüğünde eğer doğru heceleniyorsa aşağı doğru bakılabilecektir. Sözcükleri hatırlamak için sevilen renkte, bir panoda ya da farklı yazı karakteriyle düşünülebilecektir. Ayrıca uzun kelimelerin üç ya da dört heceye bölünerek ezberlenmesi de etkili bir yöntemdir.

Yaratıcılık Stratejisi

Robert Dilts yaratıcılık konusunda Walt Disney tarafından kullanılan stratejinin bir modelini oluşturmuştur. Disney'in ilk adımı hayal etme olmuş, tüm filmin bir vizyonunu zihninde oluşturmuştur. Her karakteri, hissetmiş ve bu hisler uyarınca animatörlerden karakterleri çizmesini istemiştir. Daha sonra planına gerçekçi açıdan bakarak para, zaman kaynakları dengelemiş ve filmin başarılı biçimde yapılacağından emin olma adına gerekli tüm bilgileri toplamıştır. Filmin hayalini kurduğunda eleştirel bir izleyici gözüyle yaklaşarak ilginç olup olmadığını sorgulamıştır. Burada Disney'in kullandığı üç farklı süreç; hayal kuran, gerçekçi ve eleştirel bakış açılarıdır. Bu anlamda yaratıcı süreç için şu stratejinin izlenmesi olasıdır; çözülmesi gereken soruna dönük olarak söz konusu üç süreç seçilmeli ve daha sonra yaratıcı olunan bir zaman düşünülmelidir. Böylesi bir zamanın canlandırılamaması durumunda yaratıcı düşünülmesini sağlayacak bir metafor da etkili olabilecektir. Ayrıca bu konuda bir modele hayal kurma sürecine nasıl geçtiğinin de sorulabilmesi

mümkündür. Hayal kurulduğunda "ilgisiz konum"a geçilmesi gerekmektedir. Üçüncü adımda bir plana gerçekçi yaklaşılmış bir zamana dönülmeli ve plan eyleme geçirilmelidir. Bu konuda yine başarısız olunuyorsa bir kişinin modellenmesi olasıdır. Son aşama olan eleştiri aşamasında bir planın yapıcı biçimde eleştirildiği bir zaman hatırlanmalı, güçlü ve zayıf yönler belirlenmelidir. Yine bu plan bir başkasının planı olabilecektir. Bir sonraki adımda ilgili sorun düş kuran konumunda ele alınmalı ve beyin fırtınası yapılmalıdır. Yine ilgisiz konuma geçildikten sonra gerçekçi konumda fikirler organize edilmeli ve yaşama nasıl geçirileceği düşünülerek dış pozisyonda eleştirel konumda plan değerlendirilmelidir. Son aşamada düş kuran durumuna geçilip plan yaratıcı biçimde değiştirilmelidir.

ÇAPA ATMA/ÇAPALAMA

Birçok kişi geçmişinde kendisini heyecanlandıran, korkutan, güven veren, mutlu ya da mutsuz kılan, üzen birçok duygulanım durumuyla karşı karşıya kalmıştır. İnsan zihni olaylara anlam verirken bazı ilişkilendirmeler gerçekleştirmektedir. Örneğin bir müzik ya da şarkı kişiyi hoş bir anısına götürebilmekte ve bu şarkı her duyulduğunda geçmişteki o hoş duygu yaşanmaktadır. Trafikte yeşil ışığın yanması karşıdan karşıya geçilebileceği, çalar saatin zili kalkma vaktinin geldiği anlamına gelmekte ve bir reklam jingle'ı reklamı yapılan ürünü hatırlatabilmektedir. Tüm bu durumlar kişinin duygusal durumunun değişmesinde etkilidir. NLP'de tüm bu psikolojik durumları yaratan uyarıcılar çapa olarak adlandırılmakta, bir sembol uyarıcı haline gelerek belirli bir durum ve tepki tekrar tekrar yaratılabilmektedir. Çapaların gücü bağlantı kurma ve çağrışım yapma yeteneği üzerine temellenmektedir. Çapa bir kez atıldığında tepkiler otomatik olarak işlemeye başlamakta ve kişi için yararlı ya da zararlı olabilmektedir. Yararlı çapalar güven duygusu,

enerji, yaratıcılık gibi kaynakları; zararlı çapalar da depresyon, hayal kırıklığı, tembellik gibi ruh durumlarını harekete geçirebilmektedir. Olumsuz çapaya örnek olarak kişi başarısız geçen bir iş görüşmesindeki giysisinin uğursuzluk getirdiğini düşünerek o giysiye olumsuz bir çağrışım yükleyip onu bir daha giymeyebilmektedir.

NLP'de çapalar; görme, işitme, dokunma, koku alma ve tat alma duyularıyla ilgili olabilmektedir. Yüz ifadesi, ses tonu, renk, doku, bir müzik aleti, bir ifade, bir eşya, bina, bir davranış vb. birçok unsur etkili bir çapa olarak görev görülebilmektedir. NLP'de tüm bu şartlanmalar kişinin belli bir duygu durumu yaratarak onu kontrol etmesini sağlamak için kullanılmaktadır. Bunun için öncelikle kişinin anılarına ustalıkla dönebilme becerisini edinmiş olması gerekmektedir. Geçmişe dair bir deneyim tüm temsil sistemleriyle zihinde canlandırılıp gerçek deneyime yakın biçimde yaşanmalıdır.

Bir duygusal durum yoğun biçimde yaşanırken, bedende fiziksel bir temasın olması, ilgili temasla duygu arasında bilinçdışı düzeyde bir bağ kurulmasına yol açmaktadır. Çapada amaçlanan, söz konusu duyguyu çağrıştıracak bir işaretin bulunmasıdır. Daha önce çapa atılan bir duygu fiziksel temasla yeniden yaşanabilecektir. Örneğin başarı duygusunun en yoğun yaşandığı bir anda parmakların şıklatılması ve daha sonra zihinde ilgili duygunun yaşandığı anın canlandırılarak duygulanım doruk noktasına çıktığında yine parmakların şıklatılması ve durumun en az yedi, sekiz kez tekrarlanması, her ihtiyaç duyulduğu anda ilgili başarı duygusunun parmakların bu hareketiyle yoğun biçimde yaşanmasını sağlayabilecektir.

İnsanlar günlük yaşamlarında kişilere ilişkin çapalar da atabilmektedir. Örneğin pozitif, yapıcı, neşeli insanlar bilinçaltında bu yönleriyle kodlanmakta ve bu tür kişilerle karşılaşıldığında yüze otomatik bir gülümseme yerleşmektedir. Kişiye ilişkin zihinde oluşturulmuş bu algı da bir çapayı ifade etmektedir. Bu noktada kişilerarası ilişkilerde ilk on saniyede oluşan ilk izlenim de bir çapa olarak nitelendirilebilecektir. Çok kısa bir zaman diliminde oluşan bu çapa zihinde bir program oluşturmakta ve ilgili kişiyle her ilişki içinde bulunulduğunda bu program uyarınca davranılmaktadır. Kişinin farklı yönlerinin zaman içinde farkına varılması da bu ilk çapayı çok az etkilemekte ve izlenim kalıcı olabilmektedir.

Çapalama eylemini gerçekleştiren içe ya da dışadönük görsel, işitsel ve dokunsal uyarıcılardan yararlanılması mümkündür. Zihinde canlandıran farklı şeyler farklı duygular yaratmaktadır (güzel bir manzara sükûneti, bir liderin görüntüsü motivasyonu getirebilmektedir). Bir işitsel uyarıcı, bir iç ya da dış sese karşılık gelebilmekte; "onu yapabilirsin", "şimdi sakinleş" tarzındaki ifadeler etkili birer uyarıcı olabilmektedir. Özel bir ses tonunun kullanımı ya da güven duygusunu oluşturan bir kişinin sesi istenilen ruh durumuna geçmeyi sağlayıp güç verebilecektir. Uygun bir uyarıcı seçilirken bu benzersiz nitelikte olmalı, alışkanlıkla yapılan bir davranışı ifade etmemelidir. Ayrıca uyarıcı harekete geçirildiği anlaşılmayacak nitelikte olmalıdır. Aşağıda belirli bir psikolojik durumu yaratmada kullanılabilecek bir çapalama örneği sunulmaktadır.

Belirli bir durumda kullanmak üzere ulaşılması istenen kaynaklar belirlenmelidir (İnsanlarla ilk tanışıldığında heyecanlanmamak gibi).

- Geçmişe dönülerek bu deneyimle ilgili örneğin, heyecanlanılan anlar düşünülmeli ve üç temsil sistemi için bir çapa belirlenmelidir. Kolaylıkla hatırlanabilecek dokunsal bir hareket, bir kelime ya da ifade, istenilen duyguyu uyandıracak bir sahne ya da nesne vb.
- Geçmiş deneyime geri dönülmeli ve bulunulan yer, yapılan şey, görülüp işitilebilen ve duyumsanan şeyler hatırlanmalıdır.
- Geçmişte kendinden emin olma duygusuna dair bir anı yeniden yaşanmalı ve bu durumda üç çapa da uygulanmalıdır. Uygulama zamanı deneyimin duygulanımı zirveye yakın noktadayken olmalı ve zirvede çapalar bırakılmalıdır.
- Daha sonraki zaman sürecinde çapalama egzersizi 5-8 kez tekrarlanmalıdır.
- Çapaların istenilen duygu durumunu oluşturup oluşturmadığını kontrol etmek için test edilmesi gereklidir. Bazı durumlarda tek başına dokunsal çapanın kullanımı da etkili olabilmektedir. Duyguların ateşlenmemesi konuya ilişkin yeni denemelerin yapılması gerektiğini ifade etmektedir.

Bu biçimde bir süre sonra çapalara ihtiyaç duymadan yeni ruh haliyle belirli durumlar otomatik olarak ilişkilendirilebilecektir.

Çapa Atma Türleri

Joseph O'Connor ve John Seymour tarafından gerçekleştirilen sınıflama temelinde çapa atma türlerinin şöyle sıralanması mümkündür:

Kaynak Çapalama

Bu çapalama türünde geçmişe ilişkin olumlu duygusal kaynaklar, içinde bulunulan zaman dilimindeki durumlara transfer edilmektedir. Genel olarak güven, yaratıcılık, huzur gibi farklı duygusal kaynaklarla bağlantılı olan bu çapaları kullanabilmek için ilgili zihinsel durumlara ulaşıldığında her bir kaynağa farklı çapalar uygulanmaktadır. Daha sonra farklı çapalar kullanılarak ilgili kaynaklara ulaşılabilmektedir. Bazı durumlarda farklı birçok kaynak tek bir çapaya bağlanabilmektedir.

Zincir Çapalar

Bu çapalama türünde her çapa zincirde kimyasal bir reaksiyon şeklinde bir sonrakini tetiklemektedir. Zincir çapalarla farklı durumlar arasında dizinsel bir sırada hareket edilebilmektedir. Problemin güçlü ve kaynağın ulaşımının zor olduğu durumlarda etkili olan bu çapa türünde başarısız bir deneyim düşünülerek işe başlanmalı ve bu deneyimdeki başarısızlık duygusunu oluşturan özel bir algı, nesne ya da kişi tanımlanmaya çalışılmalıdır. İlgili sinyal (algı, nesne ya da kişi) bulunduktan sonra ulaşılmak istenilen duruma karar verilmeli (merak duygusundan yaratıcılığa vb.) ve geçmişe dönülerek gerçekten meraklı olunan bir an çapalanmalıdır. Bu durumdan çıkılarak yaratıcı olunan bir durum da farklı bir çapayla çapalanmalıdır. Sonraki aşamada başarısız deneyime dönülerek ilgili hayal kırıklığına uğratan sinyal alındıktan sonra merak duygusu çapalanmalı ve çapa doruk noktasındayken de yaratıcı çapaya dokunulmalıdır.

Çöken Çapalar

Çöken çapalarda istenmeyen olumsuz bir durumla olumlu bir durum çapalanmakta ve aynı anda ateşlenmektedir. Bu teknikte öncelikle problem durumu ve olumlu durum tanımlanmalı, olumlu durum zihinde canlandırılarak bu sırada içine girilen fizyolojik özellikler belirlenmeli ve bu durum çapalanmalıdır. İlgili çapa test edilirken arzulanan duruma ilişkin fizyolojiye girilip girilmediği de test edilmelidir. İlgili fizyolojik farklılık görülmüyorsa başa dönülerek bağlantı güçlendirilmelidir. Sonraki aşamada olumsuz deneyim tanımlanarak olumlu deneyimin çapalanması için gereken aşamalardan geçilmeli ve çapalama yapılmalıdır. Daha sonra önce olumsuz sonra olumlu çapaya ilişkin sinyaller sırasıyla kullanılarak olumsuz ve olumlu çapalara ilişkin simgesel ifadelerden yararlanılmalıdır. (olumsuz çapa için çiçek, olumlu çapa için tohum vb.) "Yaşamda çiçekler bazen koparılır, ancak yerine bir yerde mutlaka yeni bir tohum kök salmaktadır." türü ifadeler birkaç kez tekrar edilmelidir. Kişi içinde oluşan değişimi fark ederek iki çapayı aynı anda kullanmalıdır. Bu aşamada olumsuz çapanın da ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Çapa atma, kişiye bilinçli biçimde olmak istediği duruma girme yeteneğini vermekte ve değişim için ihtiyacı olan kaynaklara ulaşabilmesini olanaklı kılmaktadır. Belirli psikolojik durumları değiştirebilme yeteneği yaşamın kontrolünün ele geçirilmesini sağlayacaktır.

Basit Bir Çapalama Egzersizi

Öncelikle sakin bir yere geçin. Hatta isterseniz mum, tütsü vb. yakabilirsiniz. Bilgisayarınızdan veya telefonunuzdan sizi sakinleştirici bazı müzikler açabilirsiniz. Youtube sitesinde arama çubuğuna "relax music" yazmanız yeterli olabilir. Rahat ettiğiniz bir pozisyonda oturun ve burnunuzdan derin derin birkaç nefes alın verin. Zihninizi boşaltmaya ve vücudunuzu gevşetmeye çalışın.

Belli bir sakinliği yakaladığınızda sizi çok mutlu eden, enerjinizi yükselten bir anı hatırlamaya çalışın. Bu bir başarı olabilir, tatil olabilir, sizi kahkahalara boğan bir an olabilir, romantik bir akşam yemeği olabilir. Zihninizde canlandırdığınız bu anı iyice irdeleyin. Neler görüyorsunuz? Sesleri anımsayın. Koku algılayabildiniz mi? Tam anlamıyla size coşku ve mutluluk veren bu anı zihninizde yaşamaya başladığınızda başparmağınızı ve işaret parmağınızı birbirine dokundurun. Başka bir şey de yapabilirsiniz bu kural değil. Mesela sol elinizle sağ elinizin serçe parmağını sıkabilirsiniz. Yeter ki yapacağınız bu eylem benzersiz olsun.

Şimdi başka bir şey düşünerek bu anı bozmaya çalışın. Mesela telefonunuzla ilgilenin, müziği değiştirin vb. Tekrar sol elinizle sağ elinizin serçe parmağını sıkın. Mutlu olduğunuz coşkulu olduğunuz o ruh halini yeniden hissedeceksiniz. Eğer olmadıysa bir daha deneyin. Artık ilacımız hazır. Kendinizi çok kötü hissettiğiniz bir anda daha önceden hazırladığınız çapayı yapmanız (serçe parmağı sıkmak vb.) sizi kendinizi çok iyi hissettiğiniz bir ruh haline geri getirecektir. Bunu sık sık yaptığınızda (her moraliniz bozulduğunda) artık bilinçaltınız çapalamayı kabul edecektir. Bundan son-

ra yapmanız gereken şey gün içerisinde sizi mutlu eden ve mutsuz eden çapaları takip etmek. Gecenin bir saatinde çalan telefon huzurunuzu bozuyor mu? Acaba bu neyin çapası? Börek yerken kendinizi kötü mü hissediyorsunuz? Daha önce börekle ilişkilendirdiğiniz bir şey olabilir mi? Ağlayan çocuk sesini neden sevmiyorsunuz? Yıllar önce çocuğunuz ağlarken eşinizle kavga mı ettiniz yoksa? Bunlar ve benzeri durumları çapalama yöntemiyle değiştirmek mümkündür.

ÖRGÜTSEL İLETİŞİMDE NLP KULLANIMI

İletişim, diğer insanlarla kurulan sözlü ve sözsüz etkileşimdir. İletişim en az iki kişiyi gerektiren; sözlü ifadelerden daha fazlasını içeren dinamik bir süreçtir. Mehrabian ve Ferris'e göre iletişim % 55 oranında beden dili, % 38 oranında ses tonu ve sadece % 7 oranında söylenen kelimelerden oluşur. İletişimde ne söylendiğinden çok nasıl söylendiği önemlidir.

Bir örgütü mükemmelleştiren en önemli etken, üyelerin tüm yeteneklerinden yararlanılmasını sağlayan uyumluluk halinin yaratılabilmesiyle paraleldir. Uyum, grubun en yaratıcı ve en yetenekli üyelerinin becerilerinden azami ölçüde yararlanılmasını sağlar. Örgütlerdeki üstün yeteneklere sahip kişilerin genel performansının artırılabilmesi, örgütün sahip olduğu uyum, işbirliği ve etkin iletişime bağlıdır. Örgüt içinde uyum ve etkin bir iletişim düzeni yoksa en yaratıcı ve yetenekli kişilerin bile becerilerini sergilemesi mümkün değildir.

Örgütler büyüyebilmek, işlevlerini gerçekleştirebilmek, değişen iç ve dış çevre koşullarına uyum sağlayabilmek için etkili bir iletişim düzeni kurmak zorundadır. Aynı zamanda etkin bir iletişim düzeni örgütsel amaçlarla bireysel amaçlar arasında bir dengenin kurulmasını da sağlayacaktır. Örgütlerin temel işleyişi için gerekli ve temel süreç olan etkili iletişimi engelleyen bir takım faktörler bulunmaktadır. Daha önceki konuda anlatılmaya çalışılan bu faktörlerden kişisel engeller ilk sırayı oluşturmaktadır. NLP klasik iletişimden farklı olarak iletişimi kişisel bazda ele alır ve kişisel engellerin çözümlenebilmesi için bir takım teknikler önerir. Klasik iletişim süreci, iletişim sorunlarını, alıcı, mesaj, gönderici, araç vs. gibi teknik unsurlarla çözmeye çalışır. NLP ise daha çok verici, gönderici odaklı çözüm önerileri sunar. NLP psikoloji, dil ve içsel kalıpların birleştirilmesinden doğmuştur. Klasik iletişim süreci nörolojik süreçler üzerinde durmaz. Şekil şartları üzerinde durur. NLP ile iletişimdeyse davranışların sebepleri, nörolojik ve psikolojik nedenleriyle araştırılarak düzeltilmeye çalışılır. Bu çalışmanın temeli; iletişimde gönderici ve alıcı odaklı olarak doğan kişisel engellerin fark edilmesi ve çözümlenebilmesi için NLP tekniklerinin örgütsel iletişime uyarlanabilmesine dayanmaktadır.

NLP'nin iletişim konusundaki yaklaşımı; her insan için uygun bir model oluşturmak yerine, her insan için farklı bir uygulama oluşturmaktır. Her insan farklı bir bireydir. Etkili bir iletişim için kişiler arasındaki benzerliklerin artırılması ve farklılıkların azaltılması gerekir. İletişimde insanlar karşılarındaki kişiye bilinçsiz şekilde sinyal gönderirler. Bu sinyaller kendilerine nasıl davranılmasını istedikleri konusunda bilgi verir. Kişiler bu sinyalleri sözlü olabileceği gibi, söz-

süz bir şekilde beden dillerini kullanarak da gönderebilirler. NLP iletişimde kişiler arası farklılıkların belirlenebilmesi ve bunların çözümlenmesi konusunda yardımcı olur.

NLP teknikleriyle etkili iletişim kurmak mümkündür. Bunun için yapılması gereken ilk adım, iletişimin kurulma amacının, hedefin belirlenmesidir. İletişimin hedefi belirlendikten sonraki adım, iletişim kurulan kişinin kendisini anlayıp anlamadığını tespit etmektir. İletişim kurulan kişinin bakışları, göz hareketleri, yüz ifadesi, ses tonu, el ve ayak hareketleri, iletişim kuran kişiye verdiği tepkileri gösterir. Önemli olan bu ipuçlarını anlamak ve çözümleyebilmektir. NLP bu ipuçlarını kullanma yöntemleri sunarak etkili bir iletişim kurulmasını sağlayabilir.

Örgütlerde NLP çalışmalarıyla uyum ve işbirliğinin artması, iletişim düzeninin gelişmesi sağlanabilir. NLP uygulamalarıyla işletmenin performansı kısa zamanda bireylerin becerileriyle paralel olarak artacak ve kişilerin var olan becerileri etkin bir şekilde kullanılabilecektir.

NLP, Richard Bandler ve John Grinder tarafından geliştirilmiş, kişinin kendisi ve başkaları ile nasıl iletişim kurduğunu gösteren bir model olarak başlamıştır. NLP iletişim modeli dışarıdan gelen bilginin nasıl işlendiğini açıklar. NLP iletişim modeline göre kişinin çevresinde meydana gelen dış kaynaklı olaylar, bireyin kendi içinde işleme tabi tutulmaktadır. Dış kaynaklı olay duygusal giriş kanalları aracılığıyla algılanmakta ve süzgeçten geçirilerek işlenmektedir. Algıları filtreleyen unsurlar; silme, çarpıtma ve genelleştirmedir. Diğer süzgeçler ise meta programlar, değerler, inançlar, anılar ve anılarla ilgili olarak alınan kararlardır. Birey algıladığı olayın bir iç temsilini (Internal Representation) yapmakta-

dır. NLP'de iç temsiller, temsil sistemleri olarak adlandırılmaktadır. Olayın iç temsili bireyin fizyolojisiyle birleşerek algılanan durumu meydana getirmektedir.

İletişimin değeri, iletişim kuran kişinin niyeti ne olursa olsun, karşıdaki kişinin alabildiği mesaj kadardır. Örgütlerde kaliteli ve etkili bir iletişim için uygulanabilecek temel stratejilerden bazıları şunlardır:

- İletişim yalnızca söz söylemek değil, tüm bedenle yapılan bir iştir.
- İletişimin temeli güven, saygı, açıklık ve doğruluktur.
- İletişimde niyet iletişimin kalitesini belirler.
- Haklı olmak kadar, doğru olmak ve doğru anlatabilmek önemlidir.
- İletişim ne yapıldığı değil, kişilerin ne anladığıdır.
- Her insanın bir iletişim dili vardır. Bunları anlamak önemlidir.
- Bazı insanlar duyduklarından, bazı insanlar gördüklerinden, bazıları da yaşadıklarından ikna olur.
- Tüm davranışların özünde (yanlış bile olsa) bir neden vardır.
- Eleştirmek ve katkı yaratmak farklı eylemlerdir.
- İletişimde önce karşıdaki kişiyi anlamak, sonra anlatmak gerekir.
- Kişi kendisine yapılmasını istemediğini başkasına yapmamalıdır.
- Kişinin her zaman davranışlarını seçme hakkı vardır. Bu davranışları kullanmak kişiye bağlıdır.

- Her insanı mutlu etmek ve her insanın kişiyi mutlu etmesi mümkün değildir. Önemli olan uzlaşabilmektir.
- Savunma mekanizmaları bazen gereklidir ama çok zaman zarar verirler.
- Kişinin öz eleştiri yapabilmesi bir erdemdir.
- Kişisel bütünlüğün korunması gerekir.
- Probleme değil, çözüme odaklanmak gerekir.
- Dış görünüş önemlidir. İletişim önce dış görsellikle kurulur.
- Kişilerin hor, değersiz ve anlamsız görmek ve yüceltmek hatadır.
- Özgüvenin yüksek tutulması ve korunması gerekir.
- Kişilerin kendini önemsemesi, değerli kılması, ama kibirden kaçınması gerekir.
- Kişilere teşekkür etmek, özür dilemek, yüzüne bakmak ve onları önemsemek gerekir.
- İletişimde anlatmaktan çok dinlemek önemlidir.

Bir örgütün en değerli varlıkları insanlardır. İnsanların kendilerini ve çevresindekileri daha iyi tanıyarak, onlarla daha iyi iletişim kurmaları, onların verimliliklerini ve kapasitelerini artırarak örgüte büyük bir katma değer katacaktır. Yeni yönetim modellerinde en az müşteri mutluluğu kadar önemli olduğu vurgulanan çalışan mutluluğu, artık tüm örgütler tarafından ilerlemenin temel taşı olarak görülmektedir. Örgütlerin başarı ve verimliliğinin, çalışanların verimliliğiyle doğru orantılı olduğunu gören yöneticiler öncelikli olarak bireysel gelişimin sağlanmasına önem vermektedirler.

GAZANFER BALABAN

Örgütlerde etkinlik ve verimliliği etkileyen çok fazla unsur bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi sosyal atom olarak da ifade edilen insan unsurudur. Yönetim stratejileri, sosyal ve kültürel çevre, sahip olunan kaynaklar bu unsurların arasında yer alırken; örgütsel iletişim insan unsurunu da içine alan önemli bir unsurdur. Örgütsel iletişimde NLP'nin kullanımı özellikle kişisel iletişimin etkinleştirilmesinde önemli teknikler sunarak örgüte yardımcı olur.

ÖRGÜTSEL İLETİŞİMDE META MODEL KULLANIMI

Meta model, dilin gücünü kullanma sanatıdır. Meta model dil ile deneyim arasında bağlantı kurmayı amaçlar. Meta model ihlalleri ise dil ile deneyim arasında filtre oluşturur ve yanlış anlaşılmalara yol açar. Meta modellere özen gösterildiğinde iş yaşamında, eğitimde ve terapide güçlü bir araç kazanılmış olur.

Örgütsel iletişimde meta modellerin kullanımı önemli katkılar sağlayacaktır. Meta model kalıpları kullanılarak motivasyonun artırılması, yanlış anlaşılmaların önüne geçilerek ilişkilerin geliştirilmesi ve sözcüklerin örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanılması mümkündür.

Meta model sorularının sorulurken kişiler arası samimiyet, güven ve saygının oluşması zorunlu ön koşuldur. Ses tonu, vücut, lisan ve empatik olarak ahenk sağlandıktan sonra soruların sorulması gerekir.

Milton Modeli

Milton Modeli dilin kullanılarak kişinin gizli kalmış yeteneklerine ulaşmak için transın uygulandığı bir tekniktir. Milton Modeli tekniği, meta model kalıplarının tam tersidir. İletişim kurarken, anlam farklılıklarından, takılardan, metaforlardan, belirsiz dil kalıplarından, zihin okumalardan yararlanarak kişinin inançlarında, yeteneğinde, değerlerinde ve ruhsal durumunda değişiklikler yaratılması sağlanır.

Milton Modeli, Richard Bandler ve John Grinder'in hipnoterapist Milton Erickson'u modellemesiyle ortaya çıkmıştır. 20. yüzyılın en önemli hipnoterapistlerinden biri olarak kabul edilen Erickson, diğer meslektaşlarından farklı yöntemler kullanıyor ve çok başarılı olarak kabul ediliyordu. Erickson, sorunlarını bilinçli olarak çözemeyen kişilere farklı dil kalıplarını kullanarak, bilinçdışında çözümler sunuyordu.

Dil, insanın düşüncesinin akışını ve karakteristik yanlarını biçimlendiren, zihinsel süreçlerini yansıtan bir aynadır. Milton Erickson'un başarısı, beden dilini okuma konusundaki yeteneğine dayanıyordu. Hastaları ile uyum sağlaması, dil kalıplarını etkili bir şekilde kullanması, hastalarına olan inancını ve yeteneğini oluşturuyordu. Onun, kişilerin (hastalarının) sahip olduğu yeteneklerle ilgili inançlarının bir kısmı daha sonra NLP varsayımları olarak kabul edilecekti. Bu varsayımlar önceki bölümlerde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Başkanlar, politikacılar, profesyonel konuşmacılar ve hipnoterapistlerin konuşmaları belirsiz dil kalıplarıdır. Bu dil kalıbı özellikle Hitler, Martin Luther King ve Gandi tarafından farklı amaçlarını gerçekleştirmede başarıyla kul-

landıkları bir kalıptır. Belirsiz dil kalıbı, spesifik bir anlam içermediği ve herkes tarafından kendi inandığı şekilde yorumlanabildiği için yukarıdaki meslekler açısından güçlü bir dil kalıbıdır. Bu kalıpta genellemeler, çarpıtmalar ve silmeler kullanılarak mesajdan kesin anlamları çıkartılmaktadır. Herkesin farklı bir anlam yükleyeceği söylemler özellikle kullanılmaktadır.

Trans iletişimi ya da arzulanan amaca ulaşmak için yapılan iletişimler anlamlı bir düzeyde gerçekleşir. Bilinç düzeyinde yapılan, çok önemli olmayan bir görüşme yapılırken, görüşmeyi yapan kişilerin bilinçaltında çok önemli konularla ilgili iletişim gerçekleşir. İletişimdeki tüm bu mesajların beyin tarafından nasıl algılandığı Erickson tarafından özellikle araştırma konusu olmuştur. Erickson, elde ettiği bulguları terapilerinde kullanarak çok başarılı olmuş ve daha sonra bu çalışması NLP'nin doğuşuna sebep olan modelleme çalışmasında kullanılmıştır.

İletişimde bir kelimenin cümle içinde aldığı konum, konuyu anlamlandırmak için kullanılan zihinsel oluşum şeklini de etkiler. Nörolojik açıdan, dünyayı algılamak ve davranışları düzenlemek için kullanılan tutarlı düşünce modelleri ve zihinde oluşturma, sinir sisteminde yer alan "birleşme alanlarında" ortaya çıkar. Son yapılan nörolojik araştırmalar, bir kelimenin, başka sinir devreleri için bir birleşme ya da kavşak noktası olarak hizmet gördüğünü göstermektedir. Bireye göre kelimenin anlam ve önemi, harekete geçirdiği nöron miktarının bir fonksiyonudur. Milton Modeli'nde özellikle kelimeler ve cümle içindeki yerleri kullanılarak, belirsiz dil kalıpları uygulanarak, kişilerin bilinçaltına ulaşmaları ve kendileri için uygun olan farklı anlamları yakalamaları sağ-

lanır. Milton Modelin konunun uzmanı kişiler tarafından dikkatle uygulanması ve özellikle ilerleyen konularda açıklayacağımız NLP tekniklerinden uyum, eşleşme tekniği ile birlikte kullanılması gerekmektedir. Aksi takdirde iletişimde anlaşmazlıklara ve birtakım çatışmalara sebep olabilir.

Milton Modeli, Meta Model'in ardından geliştirilen bir çalışmadır. Bu iki çalışmanın birleşmesiyle NLP doğmuştur. NLP'de kullanılan birçok teknik bu iki modelin kullanımıyla oluşturulmuştur. Bu iki model NLP tekniklerinin temelini oluşturmaktadır.

Milton Modeli'ndeki dil kalıpları örgütsel iletişimde de uygulanabilir tekniklerdir. İletişim ve örgütün diğer işleri ile ilgili sorunların çözümünde, örgüt üyeleriyle oluşturulmak istenen uyumlu ortamın yaratılmasında, kişisel problemler ve motivasyon problemlerinin çözümünde uygulanabilir tekniklerdir.

Belirsiz İsim ve Belirsiz Fiiller

Sözlü belirsizlik, kelimeler bilinen fonksiyonlarında tanımlanamadığı zamanlarda meydana gelir. Belirsiz isim ya da belirsiz fiillerin kullanılması durumunda, iletişim kurulan kişi, kişinin ya da eylemin ne olduğuna odaklanacak ve o boşluğu zihninde doldurmaya çalışacaktır.

"Çalışanlarımız başarıyı yakalayabilir." Bu cümlede birçok belirsiz unsur bulunmaktadır. Hangi çalışanlar yakalayabilir; başarıyı nasıl yakalayabilirler ya da başarı nedir? Bu belirsiz kalıp, iletişim kurulan kişinin kendi zihninde bunları tamamlamasını ve var olan yeteneklerini ortaya çıkarmasını sağlayacaktır.

Biçimlendirme

Biçimlendirme, elle tutulamayan ve gözle görülemeyen eylem ve değerlerin isimleştirilmesi olarak ifade edilir. İsimlendirilen bu değerler herkes için farklı bir anlam taşıyabilir. Adalet, iyilik, kötülük, zorluk, nankörlük, bilmek, deneyim dostluk gibi sözcükler herkesin zihninde farklı çağrışımlar yaparak farklı bir biçimde şekillenecektir.

Biçimlendirme, konuşmacıya belirsiz dil kalıplarının kullanılarak iletişim kurulan kişinin bilinçaltına ulaşılmasını sağlayan bir yapıdır. Biçimlendirme kullanıldığında silme oluşur. Milton Modeli, oluşan boşlukların kişinin bilinçaltındaki istekleriyle doldurulmasını sağlar.

"Kişinin iş hayatında karşılaştığı sorunları çözmek zordur." Bu cümlede kullanılan sorun, çözüm ve zorluk kelimeleri biçimlendirme örnekleridir. Bu kelimeler her bireye göre değişen anlamlar içerir. Milton Modeli, bunların cümle içinde kullanılarak kişinin iç dünyasını sorgulamasını ve ulaşmasını sağlayacaktır.

Belirsiz Referanslar

Cümle içinde belirsiz özneler yer almaktadır. Cümlede konu edilen kişi ya da kişiler belirsizdir. Bu belirsizlik konuşulan kişinin ifadedeki yerini sorgulamasını sağlar.

"İşletmenin başarısı, işine bağlı çalışanların varlığıyla yakından ilgilidir." Cümlede yer alan işine bağlı çalışanlar ifadesi kişinin işletmeye bağlılığını ve işletmedeki başarısını sorgulamasını sağlayacaktır.

Zihin Okuma

Bu modelde ifade oluşturulurken, iletişim kurulan kişinin düşüncelerinin bilindiği varsayılır. Bilinçsizce yapılması durumunda, diğer Milton Modeli yapılarında olduğu gibi, iletişimin kalitesinin bozulmasına ve çatışmalara yol açabilir. Bilinçli olarak yapıldığında (transta ya da kitlelere hitap edilirken) kişilere bir sonraki eylemleri için bir yol gösterme özelliği gösterebilir.

"Hepinizin, işletmemizin bu yılki hedeflerine ulaşması konusunda istekli olduğunu biliyorum." İfadede anlatılmak istenen konu; işletmenin hedeflerine ulaşması çalışanların bu konudaki isteklerine bağlıdır ve tüm çalışanların başarı dışında bir seçenekleri olmadığıdır.

Belirsiz Kıyaslama

Oluşturulan ifadede kullanılan kıyaslamanın kaynağı belli değildir. İletişim kurulan kişinin doldurması beklenir.

"Bu sene tüm çalışanların çok daha verimli olacağına inanıyorum." Kime ve neye göre daha verimli olacaklardır. Çalışanların daha önceki başarılarını sorgulamalarını isteyen bir ifade olarak kullanılmıştır.

Evrensel Ölçütler

Özellikle transta kullanılan ifadelerdir. Hep, her, her zaman, hiçbir zaman, herkes, hiç kimse gibi kelimeler genelleme kalıplarıdır.

"Her zaman olduğu gibi bu gün de tüm çalışanların bu projeye gönülden destek vereceğine inanıyorum." Bu cümlede birçok Milton Model kalıbı kullanılmaktadır. Evrensel ölçütler; her zaman ve tüm çalışanlar. Biçimlendirme; gönülden destek vermek. Belirsiz referanslar; tüm çalışanlar. Anlatılmak istenen ifade, daha önce olduğu gibi şu anda da, her türlü projeye tüm çalışanların itiraz etmeden katılmaları gerektiğidir.

Neden-Sonuç Bağlantısı

İfadede kullanılan iki durumun birbiriyle bağlantılı olması, neden ve sonuç içermesidir. Genellikle iki cümle çeşitli bağlaç kelimeleriyle birbirine bağlanır.

Ahmet Bey yönetici olduğundan beri ihracatımız arttı. Şirketin dış satışlarının artmasının sebebi Ahmet Bey'in performansıdır. Ahmet Bey başarılı bir yöneticidir.

ÖRGÜTSEL İLETİŞİMDE NÖROLOJİK KANALLARIN KULLANIMI

Nörolojik süreçler NLP'nin temel işleyişi ile ilgilidir. İnsan beyni başlangıçta boş bir sayfa gibidir. Yaşam boyu alınan tüm bilgiler beş duyu organı aracılığı ile beyne kaydedilir. Nörolojik süreçlerin işleyişini anlayabilmek için öncelikli olarak beynin yapısının anlaşılabilmesi gerekir.

Beynin Yapısı

İnsan kafatasının üst kısmında yer alan, meningens isimli beyin zarı örtülü olan, iki yarım daire şeklindeki sinir kütlesinden oluşarak organizmanın işlevlerini denetleyen duyum ve bilinç merkezine beyin denilmektedir. Beyin omurilik ile merkezi sinir sisteminde yer almaktadır.

Bir insanın kafatasının içerisinde yer alan beynin yaklaşık olarak kütlesi 1.300 ila 1.400 gram arasındadır. Unutulmamalıdır ki, beynin büyüklüğünün (hacmi) ve ağırlığının (kütle) zekâ ve öğrenme ile hiçbir ilişkisi yoktur.

Beynin etrafını saran kafatasının beyine yakın olan kısmında meningens olarak adlandırılan bir zar tabakası bulunmaktadır. Meningens zar tabakası; sert zar, örümceksi zar ve ince zar olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır.

Sert Zar

Bu kısım beyni saran kafatasına en yakın olan meningens zar tabakasıdır. Sert zarın temel görevi, beyni mekanik etkilere, yaralanmalara ve zedelenmelere karşı korumaktır.

Örümceksi Zar

Bu zar sert zar ve ince zar arasında kalan meningens zar tabakasıdır. Yapısında bulunan ince bağ dokusu liflerinin vermiş olduğu örümcek ağı şekli nedeniyle örümceksi zar olarak adlandırılmaktadır. Bu zarın temel görevi ise ince zar ve kalın zarı ince bağ doku lifleri ile birbirine bağlamaktır.

İnce Zar

Beyin zarları arasında en ince ve en iç kısımda bulunan meningens zar tabakasıdır. En temel görevi, içerisinde taşıdığı kan damarları ile beynin besin ve oksijen ihtiyacını sağlamaktır.

Meningens zarlarından örümceksi ve ince zar tabakası arasında beyin omurilik sıvısı bulunmaktadır. Bu yapıya bazı biyoloji kaynaklarında beyin omurilik sıvısının kısaltması olan BOS adı da verilmektedir. Beyin zarlarının mikroorganizmaların etkisiyle iltihaplanmasına menenjit denilmektedir.

Beyin Omurilik Sıvısının (BOS) Görevi

- Beyin ve omuriliği mekanik etkilerden korumak.
- Beynin kan alış verişini sağlamak ve dengelemek.
- Beynin besin ve oksijen ihtiyacını sağlamak ve dengelemek.
- İyon derişimini dengede tutmak.

Beyin ön, orta ve arka olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır. Ön beyin uç ve ara beyin, arka beyin ise beyincik, omurilik soğanı ve pons denen bölümlerden oluşmaktadır. Beyin organının yapısında su, yağ, protein, karbonhidrat, diğer organik ve inorganik maddeler bulunmaktadır.

Beynin Bölümleri

1. Ön Beyin

Bu kısım insan beyinin en önemli kısmı olarak bilinmektedir. Ön beyin uç beyin ve ara beyin olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Uç Beyin

Sağ ve sol yarım kürelerden oluşmaktadır. Bazı biyoloji kaynaklarında uç beyine beyin yarım küreleri denilmesinin nedeni budur. Sağ ve sol yarımküreden oluşan bu kısımları üst kısımdan nasırlı cisim, alt kısımdan beyin üçgeni olarak adlandırılan sinir demetleri birbirine bağlamaktadır. Uç beynin sağ ve sol yarımkürelerini birbirinden ayıran yarığa Rolando yarığı denilmektedir. Rolando yarığı uç beyin kürelerini enine kesmektedir.

Laboratuvar ortamında bir beyinden enine kesit almanız durumunda dış kısmının nöron gövdelerinden oluşmuş boz maddeden, iç kısmının ise miyelin kılıflı aksonlardan meydana gelen ak maddeden oluştuğunu gözlemleyebilirsiniz.

Beyin yarım küresinde girinti ve çıkıntılar bulunmaktadır. Çıkıntılara girus, girintilere ise sulkus adı verilmektedir. Bu girinti ve çıkıntılar uç beyinde bulunan yarımkürelerin yüzey alanının artmasını sağlamaktadır.

Uç beyinde bulunan sağ ve sol kısım insan vücudunda kendilerine zıt tarafları kontrol ederler. Yani uç beynin sağ yarımküresi sol taraftaki organları kontrol ederken, sol yarımkürede bulunan ise sağ taraftaki organları kontrol eder. Uç beyin yarımkürelerinde istemli hareketlerin kontrolü, 5 duyu organından gelen uyarıların algılanması, öğrenme, hafıza, zeka, bilinç, yazma, konuşma gibi merkezlerin bulunduğu bölgedir.

- Sol yarımküre sağ eli, sol yarımküre sağ eli kontrol etmektedir.
- Sol yarımküre konuşma ve yazma, sağ yarımküre görme ve hayali sağlamaktadır.
- Sol yarımküre bilimsel ve sayısal yeteneklere sahipken, sağ yarımküre ise müzik ve sanat yeteneğine sahiptir.
- Sol yarımküre düşünme, mantık ve çözümlemede daha aktifken, sağ yarımküre ise üç boyutlu resim ve şekilleri tanıma ve anlama aktiftir.
- Beyin yarım küresi yani uç beyin farklı aktiviteleri kontrol eden 4 kısımdan oluşmaktadır. Bu kısımlar ön lop, yan lop, şakak lop ve arka lop olarak adlandırılmaktadır.

Beyin Yarımküresinin Kısımları

Ön Lop (Frontal Lop)

Yürüme, yüzme gibi istemli hareketleri yapmamızı kontrol eden kısımdır.

Yan Lop (Parietal Lop)

Temas, basınç, titreme, sıcaklık ve tat duyuların algılandığı bölgedir. Ayrıca konuştuğumuz ve yazılan şeyleri anlamamızı sağlayan kısım burasıdır.

Şakak Lop (Temporal Lop)

Ses ve koku duyularının algılandığı yer burasıdır. Ayrıca hafıza merkezimiz burasıdır.

Arka Lop (Oksipital Lop)

Görme olaylarının gerçekleştiği kısımdır.

Ara Beyin

Ön beyni yani beyin yarımküreleri dışında kalan kısma ara beyin denilmektedir. Bazı biyoloji kaynaklarında ara beyne diensefalon denilmektedir. Ara beyin talamus ve hipotalamus olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Farklı biyoloji kaynaklarında talamus, hipotalamus, epitalamus, subtalamus (pretalamus) ve pretektumdan oluştuğu yazılmaktadır.

Talamus

Fiensefalonun yani ara beyin kısmının bir parçası olan talamus koku duyuları dışındaki tüm sistemlerden gelen afferent impulslar (uyartıları) için bir kapı görevi görmektedir. Bunlara ek olarak talamus amaca yönelik bilinçli davranışlardan da sorumludur. Yani temel olarak talamus nöronlarda bulunan impulsları (uyartıları) filtreleyerek sınıflandırır ve uç beyne iletir. Talamus uyku ve uyanıklık durumunu da dengelemektedir.

Hipotalamus

İnsan vücudu için hayati önem taşıyan iç dengeyi, yani homeostasiyi korumak, hormonal kontrolleri sağlamak ve duygusal davranışları kontrol etmek için görevli ara beyin kısmına hipotalamus denilmektedir.

Hipotalamusun Görevleri

- Kanın basıncını ve kalp atışının hızını dengeler.
- Vücut ısısını sabitleştirir.
- Susama, idrar ve elektrolit dengesini düzenler.
- Açlık ve tokluk durumunda hormonların salgılanmasını sağlar.
- Duyu ve davranışları ayarlanmasını sağlar.
- Salgıladığı özel hormonlar ile hipofiz bezinin çalışmasını kontrol altına alarak hormonların salgılanmasını sağlamaktadır.
- Karbonhidratlar ve yağların metabolizmamızdaki ayarını düzenler.

2. Orta Beyin

Pons olarak adlandırılan yapısının hemen üzerinde, ara beynin alt tarafında bulunan beyin kısmıdır. Orta beyin görme olaylarının ve duyma olaylarının refleks kontrol merkezidir. Orta beynin işlevini bir örnek ile açıklamak gerekirse. Işığın fazla olduğu ortamlarda göz bebeklerimizin büyüyüp küçülmesini orta beyin yapmaktadır. Bir diğer örnek ise köpeklerin bir ses duyması durumunda kulaklarını dikleşmesini de orta beyin sağlamaktadır. Orta beynin üst kısmında 4 adet çıkıntı bulunmaktadır. Bu çıkıntılara dördüz çıkıntılar (optik lop) denilmektedir. Orta beyin bizim dinlenme durumumuzda dahi kasların bir miktar kasılı durması ve vücut duruşumuzun dik olmasını kontrol eder.

3. Arka Beyin

Arka beyin beyincik, omurilik soğanı ve pons kısımlarından oluşmaktadır.

Beyincik

Başımızın arka kısmında yer almaktadır. Beyinciğin şekli ağacı çağrıştırdığı için hayat ağacı olarak adlandırılır. Beyincik vücudumuzu dengede tutmayı sağlamakla beraber istemli kaslarımızın çalışmasını ve bu istemi kasların birbiriyle uyumlu çalışmasını sağlamaktadır. Beynin beyincik kısmı zarar veya hasar görmüş biri dengesini kaybeder ve düzgün yürüyemez. Beyinciğin temel görevini daha iyi anlayabilmeniz için bir örnek daha verecek olursak. Bir kuşun eğer beyincik kısmı zarar gördüyse kanat çırpıp uçamaz, uçmaya çalışsa bile kanatları birbiriyle uyumlu olarak çalışmayacaktır.

Omurilik Soğanı

Omurilik ve pons arasında yer alan arka beyin kısmıdır. Omurilik soğanında da tıpkı beyincik ve omurilikte olduğu gibi ak ve boz maddeler bulunmaktadır. Beyin içinden çıkan motor sinirleri omurilik soğanından çapraz olarak vücuda dağılmaktadır.

Omurilik Soğanının Görevi

- Sindirim, solunum, dolaşım ve boşaltım gibi sistemlerin çalışmasını sağlamak.
- Karaciğerin kan şekerini ayarlayıp denetlemek.
- Yutkunma, hapşırık, öksürük ve kusma gibi hayati refleksleri kontrol etmektedir.
- Çok net ifade edilmelidir ki, omurilik soğanı çalışmayan bir canlı hayatını yitirir.

Pons (Varolii Köprüsü)

Sadece memeli canlılarda bulunan bir arka beyin kısmıdır. Ön beyin, beyincik ve omurilik soğanı arasında yer alan bu kısım, enine sinir tellerinden oluşmaktadır. Bu yapıya varolii köprüsü de denilmektedir. Beyincik yarımkürelerini birbirine bağlayarak aralarındaki impuls iletimi sağlamaktadır.

Buraya kadar anlatılan beynin yapısı bilinçli zihni ifade etmektedir. İnsanın bilinçli zihninin yanında bilinç dışı olarak ifade edilen örtülü zihninin de olduğu görüşü psikoanalitik kurama dayanır. Psikoanalitik kuram, psikolojiye bu kuramı kazandıran Sigmund Freud ile birlikte anılmaktadır. Freud in-

sanı davranışları altında yatan sebepleri açıklamaya çalıştığı bu kuramla psikolojiye ve insanlığa büyük katkıda bulunmuştur.

Freud'a göre insanın bilinçlilik durumu; bilinç, bilinçaltı ve bilinçdışı olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Bilinç, farkında olunan yaşantıların bulunduğu yerdir. Bilinçaltı, farkında olunmayan, ama biraz düşününce bilince çıkartılabilen anıların ve bilgilerin bulunduğu yerdir. Gündelik hayatta bilinçaltı ile kastedilen yer bilinçdışıdır. Bilinçdışı ise bilinç yüzeyinde olmayan, hipnoz, rüya, meditasyon gibi özel tekniklerle bilince çıkartılabilen anıların bulunduğu yerdir. Freud'a göre insan zihni bir buzdağı gibidir. Görünen kısmı insanın bilinçli zihnini, görünmeyen suyun altında kalan kısmı ise bilinçdışı zihnini oluşturmaktadır. Suyun altına kalan bilinçdışında bulunan birçok bilgi ve anı kişiliğin oluşumunda büyük rol oynamaktadır.

NLP'de bilinç, temsil sistemleri içindeki göreli yoğunluğun bir sonucu olarak düşünülür. Bu temsil sisteminin ne kadar çok kullanıldığını kanıtlayan bir göstergedir. Bir temsil yalnızca belli bir yoğunluk düzeyine ulaştığı zaman bilinçli hale gelir.

Öğrenme Seviyeleri

İletişim öğrenmeyle başlar. Daha önceki konuda da değinildiği gibi, insan beyni başlangıçta boş bir sayfa ya da yeni kurulmuş bir bilgisayar gibidir. Sürekli dış dünyadan aldığı verileri nörolojik süreçler olarak da adlandırılan beş duyu organı aracılığı ile beyne kaydeder. Öğrenme doğumla başlar ve ölünceye kadar devam eder. NLP öğrenme sürecini dört farklı basamakta tanımlamaktadır.

Amerikalı Psikolog George Miller'e göre insan beyni bilinçli olarak, aynı anda 7+2 ya da 7-2 bilgiyi izleyebilir, diğerlerini izleyemez. Bilinçli öğrenme, bilinçsiz öğrenmeye göre daha çok çaba gerektiren bir süreçtir. Bilinçsiz zihin kapasitesi diğerine göre çok daha geniştir. Kişi öğrenmeyi arzu ettiği bilgiyi bilinçli öğrenmeyle algılar. Günlük yaşamda elde edilen bilgilerin büyük bir kısmı bilinçsiz olarak algılanır.

İnsanların hedeflerine ulaşabilmeleri için yaptıkları davranış ve hareketlerdeki bütün adımların etkin olmaları için bilinçli olmalarına gerek yoktur. Tam tersine, bir davranış ne kadar az bilinçli ve alışkanlık olarak yapılıyorsa, o davranışta o kadar yetkinlik kazanılmış demektir. İnsanların davranışlarına ait birçok hareket öğrenmeyle kazanılır. Her davranışa ait öğrenme aşamaları hemen hepsinde aynıdır.

En basit öğrenme seviyesi rehberle ya da rehbersiz olarak deneme-sınama yoluyla gerçekleşir. İnsanlar okumayı, yazmayı, kırmızı ışıkta durmaları gerektiği gibi birçok eylemi birkaç kez deneyerek ve yanılarak öğrenirler. Öğrenme aşamalarında bilinçsiz yetersizlikten, bilinçli yeterliliğe doğru gelişme gösterirler. Öğrenme sürecinde bilinç düzeyi farklı öğrenme seviyeleriyle ilgili olarak değişiklik gösterir ve dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar bilinçsiz yetersizlik, bilinçli yetersizlik, bilinçli yeterlilik ve bilinçsiz yeterliliktir.

Bilinçsiz Yetersizlik

İlk aşama olan bilinçsiz yetersizlik konumunda birey, konunun varlığını bilse bile konunun boyutlarını ve içeriğini bilmemektedir. Becerinin az, bilincin düşük olduğu bir seviyededir. Birey bilmedikleri ve yetersizlikleri konusunda

eksiklik hissetmemektedir. Hiç bilgisayar kullanmamış, bu konuda istekli olmayan kişilerin bilinç düzeyi bu seviyeye örnek verilebilir. Birey bilgisayar kullanmayla ilgili bilgiye sahip olmadığı gibi, bilgisayar kullanımının boyutlarını bilmediği için yetersizliklerinin de farkında değildir.

Bilinçli Yetersizlik

İkinci aşama olan bilinçli yetersizlik konumu, kişilerin yeni bir konuyla ilgili farkındalığının sağlandığı bilinç seviyesidir. Bu aşamada bireyin bilinç seviyesinde artış olmasına rağmen, beceri düşük seviyededir. Birey konuyla ilgili yetersizliklerinin farkındadır. Bilgisayar dersinde ilk kez bilgisayar hakkında bilgi alan kişinin öğrenme seviyesidir. Birey bilgisayar kullanmanın ne kadar zor olduğunu anlamış, bu konuda ne kadar yetersiz olduğunun da farkına varmıştır.

Bilinçli Yeterlilik

Birey ikinci aşamada yeni farkına vardığı konuyla ilgili bilgi edinmek isterse ve koşulları da buna uygunsa, öğrenme süreci gerçekleştikten sonra üçüncü aşama olan "bilinçli yeterlilik" seviyesine geçecektir. Bu seviyede bilinç seviyesi bir önceki aşamadaki gibi yüksektir, beceri ise artmıştır. Bu aşamada konuyla ilgili yeterli bilgiye, beceriye ve bilince ulaşılmıştır. Birey bilinçli olarak becerilerini gerçekleştirir. Öğrendiği konuyla ilgili eylemleri sahip olduğu bilgiye dikkat ederek yapar. Bu aşamada öğrenilen bilgi ve yetenekler kullanılmaz ve tekrarlanmaz ise beceri seviyesinde düşme olur. Bilgisayar dersini tamamlamış olan kişinin öğrenme seviyesidir. Bu aşamada olan birey bilgisayarı bilinçli olarak yeterli düzeyde kullanmaya başlamıştır.

Bilinçsiz Yeterlilik

Kişilerin ustalaştığı ve artık bir davranışı sezgileriyle yaptığı aşamadır. Birey üçüncü aşamada öğrendiklerini uzun süre kullanır ve tekrarlarsa bu kez bilinçsiz yeterlilik seviyesine geçer. Birey yaptığı ya da bildiği konuyla ilgili, bilinçsiz olarak hareket etmektedir. Beceri seviyesi bir önceki konuma göre artmış, fakat bilinç seviyesi düşmüştür. Becerilerini bilinçsiz olarak kullanmaktadır. Bireyin yeteneği, alışkanlığı ve bilinçsiz bir davranış biçimi olmuştur. Uzun süreler boyunca bilgisayar kullanmış kişilerin bulunduğu öğrenme seviyeleridir. Bu seviyede kişiler sahip oldukları beceriyi otomatik olarak kullanmaktadırlar. Bilgisayar kullanırken ustalıkla hareket etmekte ve başka bir konuya odaklanarak eylemini gerçekleştirebilmektedir.

Kişisel Temsil Sistemleri

Temsil, eylemler ya da nesneler için oluşturulan bir yapı, bir obje için söylenen kelime, bir problem durumunu tanımlayan cümle, durumları gösteren bir şema, bir manzara için bir resim olarak tanımlanabilir. Temsiller, kişilerin kendileriyle ve başkalarıyla olan iletişiminde ve öğrenme sürecinde önemli bir yer tutar.

Her insanın davranış kalıbı ve çevrelerini algılama biçimleri, sahip oldukları farklı temsil sistemlerinden dolayı farklıdır. İnsanlar çevresini beş duyu organı aracılığıyla algılar ve bilgileri depolarlar. Ancak herkesin duyu organlarını kullanma biçimi ve sıklığı farklıdır. Bu fark temsil sistemle-

rini yaratır. NLP'de temsil sistemleri nörolojik süreçlerin işleyişinde ve iletişimde çok önemli rol oynayan bir etkendir.

Dış dünyadan beş duyu organı (görme, işitme, dokunma, koklama, tatma) aracılığıyla alınan veriler, temsil sistemleri aracılığıyla içselleştirilir. Kişinin kendisiyle ve başkalarıyla kurduğu iletişim, sahip olduğu temsil sistemi aracılığıyla yapılır. İnsanların sık olarak kullandıkları temsil sistemleri; görsel, işitsel ve dokunsal temsil sistemleridir. Her insanda üç temsil sistemi olmasına rağmen, ağırlıklı olarak kullandığı bir temsil sistemi vardır. İnsanlar günlük hayattaki, hatırlama, planlama, problem çözme ve hayal kurma, başkalarıyla iletişim kurma gibi, bilinçaltı ve bilinçli bütün eylemlerini temsil sistemlerine göre yaparlar.

NLP'de duyu sistemlerine, duyuların pasif olarak kabul edildiği klasik modellere göre daha fazla önem verilir. Bu sistemler aracılığıyla alınan veriler, sinir uçları aracılığıyla beyne iletilir ve bireyin davranışlarını oluşturacak süreçleri başlatır. Her algı sınıfı belli davranış kalıplarından sorumlu hale gelir. Her bireyde farklı oluşan davranışlar temsil sistemlerini oluşturur.

Her bir temsil sistemi üç aşamadan oluşur:

1. Girdi: Bu aşama bilgi toplamayı, iç ve dış çevreden geri besleme almayı içerir.

2. Temsil/İşleme: Bu aşama çevre haritalarının çıkartılmasını ve davranış stratejilerinin oluşturulmasını sağlar.

3. Çıktı: Temsile ilişkin haritaların kabataslak oluşturulduğu aşamadır.

YÖNETİCİLİK ÖZELLİKLERİNİN GELİŞTİRİLMESİNDE NLP'NİN KULLANIMI

NLP, iletişimin sonucunun sorumluluğunu iletiyi yapan kişiye yükler. Bu durumda yönetici, diğer insanların üzerinde istediği etkiyi oluşturmak için gerekeni yapmaktan sorumludur. Bu yüzden, öncelikle kafası bu sonuç hakkında berrak olmalıdır. Yaptığı şey işe yaramıyorsa başka birini suçlamak yerine farklı bir şey yapmalıdır.

İnsanların beyinlerinde yaşadıkları dünyanın sübjektif olarak algılanan biçimi ile algılanmasını sağlayan duyularına bağlı olarak çalışan temsili sistemleri vardır. Görsel, işitsel, duygusal temsili sistemlerinin yanında kokusal ve tatsal temsili sistemler de vardır. Bu şekilde algılanan sübjektif dünya ile gerçek dünya arasındaki fark ne kadar büyükse sorunlar da o kadar artmaktadır.

İnsanlar bilgiyi duyusal sistemleri aracılığıyla kodlar ve depolar, her birey belli bir duyuyu daha ön planda tutar.

Bir parti düşünülecek olursa; görsel insanlar renkli kıyafetlere, parlak ışıklara; işitsel insanlar sesin tınısına, müziğin, konuşmaların ve seslerin volümüne, siren sesine, mutfakta açılıp kapanan buzdolabı kapağına; dokunsal insanlar kalabalıkta dans eden çiftlere, yerin döşemesinin yapısına dikkat ederler.

Kişiler düşünmek için duyularını içe yönelik olarak kullandığı zaman bunlar NLP'de temsil sistemleri olarak adlandırılır. Kişiler ya gerçek geçmiş deneyimleri hatırlarlar ya da mümkün (ya da imkânsız) gelecek deneyimi tasavvur ederler. Nasıl ki kişiler dünyayı sadece tek bir duyu ile yaşamıyorsa, temsil sistemlerini de tek başına kullanmazlar. İnsanlar dünyayı tüm duyularıyla yaşadığı gibi, düşünme de, tüm sistemlerin zengin bir karışımıdır. İnsanlar yaptığı her şeyde -hatırlamada, planlamada, öğrenmede ve problem çözmede- temsil sistemlerini kullanırlar.

Kişiler algılama sistemleriyle bağlantılı olarak bilinçdışı seviyede de görerek, duyarak ve hissederek düşünürler. Bütün duygular öğrenilmiştir ve görüntüyle düşünenler, sesle düşünenler ve duyguyla düşünenler birbirlerinden farklıdır. Temsil sistemleri farklı insanlar farklı düşünür, farklı algılar ve farklı davranırlar. Temsil sistemleri arasında birbirlerini anlayacak dil kalıpları kullanıldığında iletişim kurulabilir. Burada iletişimi ne anlatıldığı değil, nasıl anlatıldığı belirler.

Çeşitli temsil sistemlerine sahip işyerindeki arkadaşlıklarda birtakım alışkanlıklara da şahit olunur. Örneğin görsellerin masaları temiz ve her şey yerli yerinde düzenli ve ahenk içindedir. İşitsel meslektaşınız seslerden rahatsız olur daha sakin çalışacağı yerleri ya da mekânları arar ya da daha çok iletişim kurmak için masalarını arkadaşlarının masala-

rına yaklaştırır. Dokunsal arkadaşlarımız ise nerede hangi koltuğa oturduklarına dikkat ederler. Dağınıklık onlar için önemli değildir. Masaları ve çekmeceleri karmakarışıktır.

Kişilerin kendilerinin ve başkalarının temsil sistemlerini anlamaları, yaşamlarını kolaylaştırmaları ve kişisel farklılıkları anlamaları bakımdan önemlidir. Unutmamak gerekir ki herkes kendisi için doğru olanı yapar. Hiçbiri doğru ve yanlış; iyi ya da kötü değildir.

Temsil sistemi malzemelerini (örneğin göz hareketleri kalıplarını, bilinçsiz hareket seçimlerini) kullanan biri aşağıdaki önermelere uygun hareket ettiğinde ve bunları tanıdığında bütün sorun çözülecektir: Bir temsil sisteminin geçici değerinin teşhisi çok kısa zaman alır. Bu, kalıpları bulunulan zamanki orijinal amaca uygun davranışı garantiler; yani tam olarak ifade etmek gerekirse, karşıdaki kişinin andan ana değişen bilinçsiz tercihlerini ve stratejilerini (ve yanılgılarını) bilmek için bir tahmin yöntemi olarak kullanılması anlamına gelir. Uygulayıcının her otuz saniyede bir strateji seçimlerini (ya da bu muhteşem kaynaklara ulaşmak ve kullanmaktaki kusurlarını) teşhis etmek için bir destek olarak bu yönteme başvurması gerekir.

Görsel İnsanların Özellikleri

Bazı insanlar dünyayı görsel olarak algılar. Düşüncesi görsellik üzerine kurulmuştur. Dolayısıyla konuşmalarına dikkat ettiğimizde görsellerin konuşmaları sanki bir resim çiziyormuş gibidir. Kelimeler görsel kelimeleridir. Görsel insanlar vücut hareketlerini çok kullanırlar. Bir şey sorulduğunda ne demek istedikleri kelimelerden çok el kol hareket-

leriyle anlaşılır. Beyinlerindeki şekilleri, resimleri yakalamak için çok hızlı konuşurlar, konuşmalarına pek dikkat etmezler. Ve söyleyeceklerini işitsel bir insandan daha yüksek perdede ifade ederler. Göz hareketleri sağ ve sol üst tarafa gidip gelir, nefes alışları hızlı ve göğsün üst kesimindedir. Kullandıkları mecaz yine görsel olarak yapılandırılmıştır. Örneğin "Geleceği görüyorum", "Sonumuz parlak değil" gibi.

Görseller görüntülerle düşünüler. Görüntü çok fazla bilgiyi içerir hızlı düşünürler. Zihinlerinde oluşturdukları görüntü motive ediyorsa cesurca harekete geçerler. Gelecekte yaşarlar. Doğru iletişim kurmak için onların zihinlerinde görüntü oluşturmalarını sağlamak gerekir.

Geçmiş görüntüleri rahat hatırlayabildikleri gibi, zihinlerinde hayaller de yaratabilirler. Yaratıcı insanlar (besteciler hariç) genellikle bu gruptan çıkarlar. Görsel şeylerden zevk alırlar. Sinema, televizyon, çizgi roman, resim, kitap okumak ortak özellikleridir. Tanıştıkları insanların yüzlerini kolay hatırlarlar. Bir şey anlatırken şemalar çizer ya da harita üzerinde konuşurlar. Duygularını yüz ifadeleriyle belli ederler. İnsanlarla konuşurken göz kontağı kurmayı sever ve telefon yerine yüz yüze görüşmeyi tercih ederler.

İş yaşamında girişimciler bu gruptan çıkar. Onların akılları gelecekteki olası fırsatlar ve problemler üzerine yoğunlaşır. Olayları bir bütün olarak gördükleri için ana ilişkilere ve bağlantılara önem verirler. Ve bu yüzden de problemlerin nedenlerini çabuk görüp hızlı karar alırlar. Fikir yürütmeyi değil bizzat o işi yapmaya tercih ederler. Onları bir konuda ikna etmek için görsel imajlar kullanmalısınız. Rengarenk, süslü bir malı görsel insana satmak kolaydır.

İyi görünmek, güzel giyinmek onlar için önemlidir. Sizden de aynısını beklerler. Etkileşimi tercih ederler ve diğer insanları ve tepkileri görmek isterler. Büyük resmi görmek isterler ve karar verirken, hafızalarını kullanırken resimler kullanırlar. İnsanların ne dediklerini pek hatırlayamazlar ve eğer onlara çok sayıda sözlü talimat verir ve ricada bulunursanız kafaları karışabilir. Bununla birlikte eğer onlar için zihinlerinde bir harita veya resim çizebilirseniz ne dediğinizi daha iyi anlarlar.

Birisinin göz bebeklerinin büyümesi ve odaklanmamış bir şekilde ileriye bakması onun zihninde resimler oluşturduğunu gösterir. Eğitimlerde görsel malzemeleri göz hizasının üstünde bir yere asın. Elinizi ve gözlerinizi yukarıya doğru kaldırarak konuyu anlattığınızda dokunsal dinleyiciler de gözlerini yukarı doğru kaldırmak zorunda kalacaklardır. Böylece özellikle istatistiksel bilgileri daha iyi anlamalarına yardımcı olursunuz.

İşitsel İnsanların Özellikleri

Diğer bir düşünce sistemi ise işitselliktir. Bu insanlar orta hızda konuşurlar. Konuşurken göz hareketleri kulak hizasında sağa sola gidip gelir. Bazen gözleri sol alta takılıp kalır. Ses tonlarına ve vurgulamalarına dikkat ederler. Konuşmaktan büyük keyif alırlar. Nefes alışları göğüsle diyafram arasındadır. Kullandıkları kelime yapısında ses, işitsellik hâkimdir. Çoğunlukla "Aynı dalga boyunda değiliz", "Söylediklerine anlam veremiyorum, kulağa hoş gelmiyor" gibi mecazlar kullanırlar. Bu tür insanlar dünyayı seslerle al-

gılar. Sesler kendi dünyalarında diğer düşünce sisteminden daha baskındır.

Müziği, radyo dinlemeyi, uzun sohbetleri ve fikir tartışmalarını severler. İnsanların isimlerini, söylenen bir kelimeyi yıllar sonra hatırlarlar. Birilerine bir şey anlatırken şekil çizmek veya göstermek yerine detaylı şekilde anlatırlar. Duygularını ses tonundaki değişmelerle belli ederler. İyi öykü, fıkra anlatırlar. Sesleri güzelse şarkı söylerler. Konuşma hızları normaldir. İnsanlarla diyalogdan hoşlanırlar, ama sözlerinin kesilmesinden hoşlanmazlar. İşlerini telefonda halletmeyi severler. Bir işitseli ikna etmeye çalışıyorsanız kelimelerle ikna etmelisiniz. Ve konuşma hızınızı onların hızına getirip, tane tane konuşursanız muhtemelen iyi anlaşırsınız. İş yaşamında iyi yöneticiler bu gruptan çıkarlar. Çünkü kendi iç diyalogları onları sürekli detaya karşı uyarır.

Ses tonunuzdaki en ufak değişiklikleri bile fark ederler; bu yüzden ses tonunuzu iyi ayarlamanız gerekir. Dinleyerek ve soru sorarak öğrenirler. Sıralı, dizili şeylerden daha iyi algılarlar ve talimatları kolayca hatırlayabilirler.

İşitseller işittiklerini belli bir ahenge, mantığa oturtarak düşünürler. Sürekli geçmişe bakarak dersler çıkarırlar, problem çıkmasın diye her şeyi düzenlemeye, kontrol etmeye özen gösterirler, detaylara dikkat ederler. İçlerinde "aman problem çıkmasın" diyen bir ses vardır. Böylece titiz ve temkinli bir yönetici tipi çıkar karşımıza. Ama bu kişiler gelecek vizyonuna sahip olmadıkları için sadece kurulu düzeni iyi yönetirler. Bu insanlara sevginizi görsel şeylerle değil, kullandığınız kelimelerle belli etmelisiniz.

Dokunsal İnsanların Özellikleri

Aktif olmayı severler. Sporcular, hamarat ev hanımları, zanaatkârlar, sanatçıların çoğu bu gruptandır. İsimleri ve yüzleri değil olayları ve duyguları hatırlarlar. Duygularını vücut dili ile belli ederler. Elleri kolları hep hareket eder. İşleri adım adım yaparlar ve yaparak öğrenirler. Duyguyu hissetmek zaman aldığı için yavaş konuşurlar. İnsanlarla ilişki kurarken sarılmayı, el sıkışmayı, omuza dokunmayı severler. Bu kişiler o anı yaşarlar. Yaptıkları işi tutkuyla yaparlar, ama işlerine müdahale edilmesini sevmezler. Bu kişiler için iş yerinde ilişkiler çok önemlidir. Geçmişteki problemlerden ders almak ya da gelecekte olacak değişimler onları pek fazla ilgilendirmez. Hep insanların yanında olmak isteyen, sevgi dolu, hayır diyemeyen kişilerdir. Birine haklı olduğu halde hayır deseler bile bir süre sonra üzülürler.

Dokunsallar duygularıyla yaşarlar ve bugünde yaşarlar. Geçmişten ders almaz, geleceği planlamazlar, şimdiyi yaşarlar. Bu bana keyif mi veriyor acı mı veriyor diye düşünerek tercih yaparlar. Dokunsalların iş alanları yaygındır: Psikolog, fizik terapisti, sosyal hizmetli, dansçı, aktör, marangoz, profesyonel sporcu, halkla ilişkiler uzmanı, turizmci, danışman, satış elemanı, terapist, reklamcı vb.

Başarılı motivasyoncular kinestetik boyutu gelişmiş kişilerdir. Aslında duygulara hiç ihtiyaç duymayan iş türü yok gibidir. En duygusuz iş gibi görünen finans sektöründe bile yükseliş ya da düşüşlerde yatırımcıların duygusal tepkilerinin rolü büyüktür. Ekonomik krizin ardında bir bakıma duyguların krizi yatar.

ALT SİSTEMLER

İnsanların zihni deneyimlerini kodlayarak depolar, duyuları detaylandırarak kayda geçirir. Bu detaylardan herhangi biri değiştirildiğinde, yarattığı duygu da tamamıyla değişir. Görsel, işitsel ve kinestetik kanallara temsil sistemleri, bu sistemlerin detaylarına da alt sistemler denir. İşte bu alt sistemlerde yapılan değişiklikler, deneyimleri de değiştirecektir.

Kişi kendini belirli bir durumda canlandırırken iki farklı durum söz konusudur: Kendini ya kendi gözüyle ya da başka birinin bakabileceği gibi görür. Bu iki farklı görme biçiminden, ilki "ilgili," diğeri "ilgisiz" diye adlandırılır. Kişinin gerçek yaşamda dünyaya bakışı elbette her zaman için ilgilidir.

Genellikle olumlu deney ve temsillerde temsil sistemini meydana getiren alt sistemler paralellik taşırlar. Bu durumda görsel alt sistemler; parlak, yakın, büyük, canlı, işitsel yönden; ritmik, yüksek tonda, ahenkli, dokunsal alt sis-

temlerse; yoğun, sıcak ya da ılıktır ve kişi olayın içindedir (ilgili). Doğal olarak, acı veren anıların görüntüleri küçük, uzak ve sisli olacaktır, sesler de net gelmeyecektir. Özellikle, hoş olmayan çağrışımlar ilgisiz olacaktır. Yani, kişi kendini sahnenin dışında, olayı izleyen bir gözlemci gibi görür. Bu, kişinin bir şeyi memnun edici ya da acı diye ifade etme durumunu oluşturan alt sistem bileşimidir ve kişiye özgüdür; içinde olduğu ruhsal durum, kişinin gerçekten nasıl hissettiğini belirler.

Alt sistemleri değiştirmek; bir anı, gelecekteki bir olayı ya da bir şey hakkındaki bir düşünceyi oluşturan temsilleri tam anlamıyla değişime uğratmaktır. Hangi alt sistemlerin kişiyi güçlendirdiğini, olumlu, güç kazandırıcı durumlarda yinelenen bir kalıbı oluşturan ayrıntılı özellikleri kavradıktan sonra kişinin yapması gereken tek şey, onu güçsüz kılan alt sistemlerin yerine, birer birer güç kazandıran alt sistemleri koymaktır. Eğer bir durumdan kurtulmak isteniyorsa yapılacak en önemli iş kişinin kendisini olayla ilgisiz duruma getirmektir. Bir kere kendini iç hayalin içinden çekip alarak, izleyen durumundan izlenen haline geldiğinde duyduğu acılar ve olumsuzluklar bıçak kesmiş gibi olacaktır. Alt sistemler, olumlu deneyleri daha güçlü ve daha olumlu hale gelmek için de kullanılabilir. Alt sistemleri olumlu yönde geliştirilirken durumun ilgili olmasına dikkat etmek gerekir.

İletişim, insanın var olma sürecidir. Bu süreçte kendini keşfetmek, yaşamın anlamını bulmak ve keyfini çıkarmak, içindeki sevgiyle evrenle akıp gitmeyi öğrenmek vardır. Yeniçağda NLP, sinir sisteminin dille modellenmesi yoluyla davranış ve alışkanlıkların yeniden programlanarak, yapılan iş ve olaylara verilen anlamları değiştirerek, davranış-

ları değiştirme teknolojisi sunmaktadır. Kişinin bilinçaltı ile doğrudan iletişim kurarak kendisiyle yüzleşmesini, diğer insanları da anlayarak yaşamla doğru iletişim kurmasını sağlamaktadır. Bilinçaltının iki önemli görevi vardır, kişiyi hayatta tutmak ve mutlu olmasını sağlamak. NLP öğretisine göre her davranışın bir yapısı vardır.

Gerçek dünya zihinlerde oluşturulan algı ve iç filtrelerinden süzülerek farklı bir anlam kazanır. Bu filtrelerden ilki "evrensel modelleme" denilen silme, bozma ve genellemelerdir. Beyin kendisine ulaşan saniyede 2 milyon veriden en fazla 7 tanesini seçerek algılar, diğerlerini siler. Seçici algılama konulara yoğunlaşmayı sağlar.

Herkes görmek istediğini görür, duymak istediğini duyar. Yani, kişi gerçeğe göre değil, zihinde yaratılan senaryolara göre algılar. Bilinçaltı genellemeler yaparak ve doğduğu andan itibaren kimliğin oluştuğu 25 yaşına kadar kalıcı bir şekilde öğrenir. Öğrenmeler içeriksiz ya da somuttan soyuta genişleyebilen kavramlara dönüşerek dışarıdan gelen bir harekete geçiricinin, görüntü, ses, sıcaklık, koku, vs. gibi o andaki ruh haliyle eşleşmesiyle beyne kodlanır. Beş duyu ile dış dünyayı algılanır, silme, bozma, genellemeyle sözcüklere dönüştürerek dilde derin yapı oluşturulur. İfade ederken dildeki derin yapı tekrar silinip, bozulup, genellenerek dilde yüzey yapıya dönüştürülür.

Dil ve sözcükler tecrübeyi aktarmak için yeterli değildir. Tecrübe dile, dil kavramlara dökülür ve kişi bir süre sonra kavramlarla düşünür. Kişi kendini ne kadar soyutlarsa gerçek dünyadan o kadar kopmaya başlar.

BAŞKALARININ TEMSİL SİSTEMLERİNİ BULMAK

Bu alt sistemlerin iletişimdeki önemi, insanların dünyaya ilişkin haritalarını oluşturmada kullandıkları sistemler olmalarında yatmaktadır. Bu yüzden, iletişim kurarken öteki insanın nasıl düşünüp hissettiğinin algılanışı, bu beş duyudan ve onların alt sistemlerinden oluşan bir modele dayandırılır. İnsanlar içlerinde ne görüyor, duyuyor ve hissediyorlar? Genellikle herkesin, örneğin görüntülerle mi yoksa seslerle mi "düşüneceği" konusunda bir tercihi vardır.

Göz hareketleri, kullanılan temsil sistemini bulmada en kolay ve en hızlı yoldur. Bundan başka insanların vücutlarını kullanma biçimi, kullandığı kelimelerin yapısı, işitsel, görsel ve dokunsal ağırlıklı olup olmadığı; konuşma hızı, temposu ve volümü diğer sistemler olarak sayılabilir.

Dildeki İpuçları

Kullanılan kelimeler çok önemlidir. İnsanlar beyinlerine derin yapıda kodlanmış tecrübeleri yeniden işlerken doğal

olarak o içerik için kullandıkları ana temsili sistemleri içinde bilgileri yeniden geri çağırmaya başlarlar. Bu tecrübelerini ana temsili sistem içinde anlatırken kullandıkları duyuları ifade eden kelimeleri kullanırlar. Bu açıdan bakıldığında kelimelerin ses olarak ve anlam olarak önemlerinden başka, temsili sistemler ile bağlantılı, görsel, işitsel, dokunsal, kokusal ve tatsal anlamları olduğu anlaşılır.

1. Sözcükler

Görsel (G): Bakmak, açı, görünmek, göstermek, rüya, incelemek, resim, sahne, görmek, bakış, şahit, hayal meyal, ışık tutmak.

İşitsel (İ): Anons, duyulabilir, iletişim, konuşma, duymak, bahsetmek, dinlemek, bağırmak, haykırmak, espri, söylemek, ses, vokal, ton, anlatmak, helal olsun, hele şükür.

Dokunsal (D): Aktif, etkili, vazgeçilmez, dayanılmaz, duygulu, hissetmek, güçlü, akış, sağlam temel, asmak, ısıtmak, tutmak, yetenek, basınç, düzen, karıştırmak, tansiyon, dokunmak, dayanılır, düzensiz.

Kokusal (K): Aroma, esans, koku, tatlı, acı, tozlu, terli.

Tatsal (T): Acı, tatlı, baharatlı, leziz, keskin, tuzlu, biberli, tatsız.

Belirsiz: Harikulade, hareket, yaratmak, planlamak, karar vermek, bilmek, hazırlamak, yönetmek, tekrar, organize etmek, düşünmek, yapmak, anlamak, âşık olmak.

Görsel (G): Ortaya çıkmak, parlak, net, açık, odaklanmak, hayal, bakmak, dikkat etmek, gözlemlemek, resim, bakış açısı, ekran, görmek.

İşitsel (İ): Oluşturmak, tartışmak, açıklamak, duymak, görüşmek, anmak, ses, sözlü, çığlık, konuşmak.

Dokunsal (D): Aktif, duyusal, hissetmek, etki, baskı, içli, stres, dokunmak.

2. *Deyimler*

Görsel: Ne demek istediğini görmek, fikre yakından bakmak, göz göze gelmek, benim kör noktam, ışık tutmak, hayatına renk gelmek, öyle görünmek, geleceği parlak görünmek, kafasında şimşek çakmak, gönül gözü, göz bebeğim.

İşitsel: Aynı dalga boyunda olmak, sağır edeceksin, kelimesi kelimesine, dilini tutmak, eşi benzeri duyulmamış, sözün gelişi, açık seçik, aynı telden çalmak.

Dokunsal: Temasa geçmek, bir düşünceyi kavramak, gerilim vardı, sıcak kalpli insan, soğukkanlı olmak, vıcık vıcık bir hava, parmak basmak, kendini tutmak, düz bir ifade, yüreğine dokunmak, sıcak tartışma, yumuşak zemin, iliklerine kadar hissetmek, bam teline dokunmak, altını kazımak.

Kokusal-Tatsal: Pis koku yaymak, acı reçete, tatlı bir insan, acı bir yorum, işin kokusunu almak, payına düşeni almak, tatlı dil, tadına varmak, leş gibi kokmak, yenilir yutulur olmamak, çiçek gibi olmak, ekşi ekşi kokmak, ağzının tadını bilmek, ağzına layık olmak.

Örneğin üç farklı insanın bir arabayı tarif ettiklerini düşünelim.

Görsel: "O kadar iyi dizayn edilmiş bir araba ki, içim eridi. Renkler uyumlu ve muntazam. Arabanın görüntüsü tam istediğim gibi. Son derece modern görünümlü, çamurlukları değişik, görsen aklın durur." gibi ifadeler kullanılır.

İşitsel: "Müthiş bir motoru var. 200 beygir gücü. Yıldırım hızıyla gidiyor. Kendimi yarış pistinde sandım. Ne güçlü motor ama." der.

Dokunsal: "Çok güvenli bir araba. İnsan koltuğa oturduğunda kendini güvende ve rahatlamış hissediyor. Bu araba bana huzur veriyor, koltuğa oturduğumda çok değişik hislere kapılıyorum." der.

Eğer bir satış temsilcisi kendi temsil sistemini kullanarak arabayı satmaya kalkarsa çoğunlukla ancak kendi gibi düşünme sistemine sahip insanları etkiler. Müşterilerin nefes alma, yürüme şeklini gözlemlemek, göz hareketlerine dikkat etmek gerekir. Araba hakkında konuşmadan önce gene bir arabada en çok aradığı ya da mutlu olduğu durumu sormak, konuşma hızına, kullandığı temsil sistemlerine, mecazlara ve kelimelere dikkat etmek gerekir. Müşterinin algı ve temsil sistemini kavradıktan sonra ona kendi diliyle hitap etmek gerekir. Burada yapılan, kişinin karşısındakiyle aynı dili konuşması, uyumlu bir iletişim için gerekli kanalı bulması ve ortak bir dil oluşturmasıdır. Bu yalnız araba satarken değil her türlü ilişkilde de bir iletişim tekniği olarak kullanılabilir. NLP'nin ilkelerinden biri, iletişimin kişinin ne anlattığı değil, karşıdakinin ne anladığı ve kişiye verdiği yanıt olduğunu belirtmektedir.

Beden Dilinin İpuçları

Kullanılan kelimelerin yanı sıra, beden dilinin ve ses karakteristiklerinin tercihi de o anki düşünme biçimini yansıtır. Bu sözsüz ipuçlarından haberdar olununca, iş arkadaşlarının ve iletişim halinde olunan diğer insanların duyusal tercihlerini bilmek açısından daha iyi bir konuma sahip olunur. O zaman, bunları uygun davranışlarla birleştirmeye başlanabilir ve böylece uyumlu ilişkiler daha çok güçlendirilebilir.

Hiç kimse beden dilinin ifadelerinden kaçamayacağı veya bunu bastıramayacağı için, bu dili öğrenmeye çalışmak çok yararlıdır. Böylece, kişi kendi dünyasını yansıtma biçimine ve birlikte yaşadığı insanların iç dünyalarıyla ilgili önemli bilgilere sahip olur. Aslında her insan, beden dili konusunda bildiğini düşündüğünden çok daha fazlasını bilir.

Eğer beden diline önyargısız ve cesaretle yaklaşılırsa birçok görüşme ve karşılaşmanın sonucunu başarılı kılmak mümkün olur. Duyguların ve düşüncelerin kelimelere dökülmediği durumlarda bu çok açık olarak hissedilir. Böyle anlarda bakış, başın bir dönüşü, kavrayan bir jest, savunucu bir mimik binlerce kelimeden fazla anlam taşır. İnsanlar kelimeleri, çoğunlukla gerçek duygu ve düşüncelerini örtmek için kullanırlar.

Sosyal statü ve bir grup içindeki hiyerarşi; bireyin kendisini bir grup içinde algılayışı, grubun yapısı ve insanlara toplumsal konumlarını beden dilleri ile yansıtmalarından anlaşılır. Beden dilinin kelimelerden çok daha kolay anlaşılma özelliği ise hiç değişmez. İnsan hayat boyunca çoğunlukla farkında olmaksızın günlük beden dilini son derece etkili olarak kullanır. Ancak bedenini, kelimeleri kontrol ettiği gibi kontrol edemez. İnsanların bedeni olaylara veya durumlara karşı çok daha fazla kendiliğinden tepkiler verir. Gerçek duygu ve düşünceleri kelimelerin arkasına gizlemek belki mümkündür, ama beden dilini gizlemek çok kere mümkün değildir, beden esastır.

Son olarak, insanın kendini dış dünyaya karşı ortaya koyuş biçiminin temelini görüş açıklığını, bir başka değişle merkezini kullanma biçimidir. Başka hiçbir özelliğine bakmaksızın, sadece göğüs açıklığına bakarak bir insanın kişilik yapısı ve içinde bulunduğu durumu konusunda bilgi sahibi olmak mümkündür.

Sadece beyinle değil, tüm vücutla düşünülür. Akıl ve bedenden oluşan tam bir sistem söz konusudur; vücudu etkilemeksizin düşünmek imkânsızdır. Belli şekillerde düşünmeye yardım etmesi için vücut duruşlara, jestlere ve nefes alma kalıplarına sokulur. Aşağıdaki işaretler genellemeler olup, her durumda geçerli değildir. Bazı insanlar çoğu kez dille ve soyut sembollerle düşünür. Bu düşünme tarzına çoğu kez "dijital" denir. Bu şekilde düşünen kişinin tipik olarak çoğu kez kolları önünde bağlı bir şekilde dik bir vücut duruşu vardır. Nefes alışları sığ ve kısıtlıdır; konuşma monoton, çoğu kez parça parçadır; tipik şekilde rakamlarla, istatistiklerle ve mantıksal ifadelerle konuşurlar.

İnsanın merkezini kullanma biçimini ve temel beden duruş özelliğini tanımanın sağladığı en önemli yarar, yalnızca çevredeki kişileri doğru değerlendirmek değildir. Bu özelliklerin farkında olmak, kişinin kendi hayatında çok temel değişikler yapar. İnsanlar büyük çoğunlukla içlerinden geldiği gibi davrandıklarını düşünürler. Oysa yakın zamanda yapılan araştırmalar, "İnsanlar hissettikleri gibi davranmaktan çok, davrandıkları gibi hissettiklerini" ortaya koymuştur.

Canı sıkılan bir insanın kaşları çatık, yüzü asık, omuzları düşük ve merkezi kapalıdır. Herkes sık sık sebepsiz bir can sıkıntısı yaşar. Oysa kişinin çok kere kaşlarını çattığı, yüzünü astığı ve omuzlarını düşürdüğü, merkezini kapattığı için canının sıkıldığı düşünülmez. İnsan hangi davranışını dışlatırsa, bir süre sonra beden kimyasında meydana gelen değişikler sebebiyle o yönde duygular yaşamaya başlar. Sıkıntılı bir insan gibi davranmak iç sıkıntısının artmasına sebep olur.

Beden dilindeki en benzer ifadeler canlılığı ve iç dengeyi korumaya dönük temel psikolojik durumlarla ilgilidir. Korku, kızgınlık, hüzün, nefret, mutluluk, dikkat, ilgi, uyku, gerginlik, şiddet bu durumların en belirgin olanlarıdır.

Göz Hareketlerindeki İpuçları

Yukarı ve sola (Görsel hatırlanan): Görsel olarak geçmiş tecrübeler hatırlandığında sol yukarı bakarız.

Yukarı ve sağa (Görsel tasarlanan): Görsel olarak resim veya olay tasarladığımızda sağ yukarı bakarız.

Sol yana (İşitsel hatırlanan): Geçmişe ait sözler, sesler hatırlarken sol yana bakarız.

Sağ yana (İşitsel tasarlanan): Sözler ve sesler kurgulanıyorsa sağ yana bakarız.

Aşağı ve sola: Kişi iç diyalog halindeyse sol aşağı bakar.

Aşağı ve sağa: Kişi dokunsal olarak bazı hisler yaşıyorsa sağ aşağı bakar.

Gözün sol üst tarafa bakmasıyla kaydedilmiş hafızadan görsel bilgi, sağ üst tarafa bakılmasıyla yaratılan hafızadan bilgi çekilir. Gözlerin bu yöndeki hareketleri insanların % 95'inde aynıdır.

İnsanlar düşünürken, bir şeylerin içinden çıkmaya çalışırken, karar verirken gözlerini hareket ettirirler. Göz hareketleri ruhsal yapıyla bağlantılıdır. Göz hareketleri bir insanın nasıl düşündüğünü, düşüncelerinin beyninde hangi şekilde temsil ediliyor olduğunu gösterir. Resimler, sesler, kelimeler ve duygular olarak şekillenirler.

Göz hareketlerini isabetli algılamanın belirli üç zamanı vardır: Kişi konuşmaya başlamadan hemen önce, kişi aranızdaki mini sessizlik anlarında düşünürken ve sorunuzu sorduğunuz andan hemen sonra.

NLP ile ilgili en önemli şeylerden biri, başkalarıyla nasıl daha kolay ve etkin iletişim kuracağımızı öğretmesidir. Göz erişim ipuçları, bir insanın hayalindekilerle mi, duyduklarıyla mı, kendiyle konuşarak veya duyguları aracılığıyla mı düşündüğünü gösterir. Bu bilgileri edinmek, onların mevcut düşünme tarzlarıyla daha etkin bir şekilde eşleştiren bir yolla iletişim kurmamıza olanak sağlar. Göz hareketlerini anlamak biraz pratik ister, çünkü bazı insanların göz hareketleri yavaş olmasına rağmen bazılarınınki çok dinamik, hızlı ve dikkat edilemeyecek kadar farklı olabilir.

Uygulamalar

Uygulama 1: Daha etkin düşünmek için kullanılabilir. Bir yönetici de daha etkin düşünmek için, ayrıca bir şeyi hatırlamak için gözlerini sol yukarı kaldırabilir.

Uygulama 2: Ne zaman susup ne zaman konuşulacağı ayarlanabilir. Eğer bir insan gözlerini hareket ettirirken konuşulursa, onun düşüncesi yarıda kesilir ve bu da etkileşimi yavaşlatır.

Uygulama 3: İhtiyaçları saptamak için kullanılır. Örneğin işletmenizde bir sunum var:

- İnsanların göz hareketleri son derece görsel olduklarını işaret ediyorsa o zaman resimlerle düşünmek isteyeceklerdir ve sunumunuz broşürler, fotoğraflar, power pointler gibi görsel araçlara dayanmalıdır.
- İnsanların göz hareketleri çoğunluğun işitsel olduğunu gösteriyorsa, onlar duygulardan veya grafikler, tablolar gibi görsel araçlardan etkilenmeyeceklerdir, onlar katı gerçeklerden ve rakamlardan etkilenecek-

lerdir. Ayrıca sorularla konuşmacının sözünü kesmek isteyeceklerdir.

- Eğer göz hareketleri, ipuçları, dokunsal olduklarını gösteriyorsa; olaya dâhil olmak isteyeceklerdir, bu yüzden onlar yardım etmeye, birlikte çalışmaya davet edilebilir. Ölçülü bir ses tonuyla konuşulmalı, sunumu kısa kesmeye çalışılmalı, çünkü 20 dakikadan sonrası onlara fazla gelir.

Uygulama 4: Dil. Örneğin bir çalışan veya müşteri bir görsel ise öncelikle resimlerle düşünüyordur, bu durumda müşterinin fikrini veya ürün hakkında ne hissettiğini veya kulağa nasıl geldiğini sormak pek yararlı olmayacaktır. Onlara nasıl göründüğünü sormak çok daha iyi olacaktır.

Uygulama 5: Onların kişisel alanları. Göz hareketleri kişisel alan ihtiyaçları hakkında bilgi verir. Son derece görsel olan insanlar, onlardan yeterince uzak durulmasından hoşlanırlar, böylece diğerlerini bütün olarak görebilirler, çünkü bütünüyle izleyerek bilgi edinirler. Bu yüzden onlardan biraz uzakta yer alınmalıdır.

Genelde duygularıyla düşünenler kişiye dokunabilecek kadar yakın olmayı isterler, kollarını dokundururlar, genellikle kişinin omuzlarına dokunurlar. İçsel işitsel insanlar kişinin kendisinden ve beden dilinden minimum derecede haberdar olmak isterler. Çünkü rakamlar ve gerçekler onlar için önemlidir. Bu tür insanlar karşısındaki kişi konuşurken sıkça arkaya bakarlar ve karmaşık konuları konuşurken gözlerini sıkça kırpıştırırlar veya birkaç saniyeliğine kapatırlar.

UYUM YARATMAK

İletişimin gerçek anlamı insanlarla uyum sağlamaktır. Uyum kişinin karşısındaki kişinin dikkatini tutabilme ve güven duygusu yaratabilme yeteneğidir. Özel yaşamda insanlar sevdikleri kişilerle görüşür, sevmedikleri kişilerden uzak dururlar. Ama iş hayatında böyle bir lüks yoktur. Satış yapmak isteniyorsa müşteriyle uyumlu olmak gerekir. Huzurlu bir çalışma ortamı için iş arkadaşlarıyla uyumlu olmak önemlidir. İnsanların ortak özelliklerine vakıf olunması halinde uygulanabilir tekniklerle uyumun her insanla sağlanabileceği görülür. Bazı insanlarla doğal olarak yakalanan uyumun gerektiği zaman her insanla kurulabileceğini bilmek, iş hayatında ve özel yaşamda çok büyük farklılıklar oluşturacaktır.

Kişinin başka bir insana yaklaşım tarzı, ilk kelimeleri ve hareketleri, genellikle ilk görüşmenin tümünün "anahtarı" ile aynı sesi taşır. Eğer birisi ile ciddiyetsiz bir şekilde ko-

nuşmaya başlanırsa, görüşmeyi başka bir anahtara taşımak oldukça güç olur.

Unutmamak gerekir ki, kişinin karşısındaki "duruma ayak uyduracak"tır. Kişinin temin edeceği sahneye uygun olan rolü oynayacaktır. Tüm görüşme boyunca savunmada kalmak istenmiyorsa, özür diler bir tutumla başlamamakta fayda vardır.

NLP'nin kişiler arası ilişkilerde en önemli stratejisi "uyum"dur. Uyum iyi bir iletişimin olmazsa olmazıdır. Eğer insanlar karşısındaki insanla bir uyum yaratamamışsa ondan kendisine karşı samimi davranmasını beklememelidir. Ancak bu uyumu yarattıktan sonra onunla iletişim kurabilir ve onu yönlendirebilir. Aksi takdirde her yönlendirme gayretinde dirençle karşılaşılacak demektir. Bu takdirde yönlendirme girişimlerimizin çatışmaya dönmesi mümkündür. Uyum yaratmanın yolu fiziksel öğeleri kullanmaktan geçer. Bunun için öncelikle karşıdaki insanın vücut hareketleri, duruşu, mimikleri, ses tonu, temposu ve hatta nefes alma hızı ve biçimi incelenmelidir. Daha sonra yapılması gereken eşleşmedir. Eşleşme gerçekleştiğinde yönlendirme kolayca mümkün hale gelecektir. Bazen de yine bu yöntem eşleşmemek için kullanılabilir. Örneğin bir topluluktan ya da kişiden kırmadan ayrılmanın gerektiği durumlarda bu strateji kullanılabilir.

NLP'de uyum kelimesi, karşılıklı güven duymaya ve özen göstermeye dayanan ilişkiler için kullanılır. Uyum, esasında karşımızdaki kişilerin kendi dünya modellerinde onlarla buluşabilmektir. Her insan farklı deneyimlere sahiptir ve farklı birer bireydir. İnsanlarla uyum içinde olmak için, onları tanımak ve onların dünyalarına girebilmek gerekir.

İnsanlar kendilerine benzeyen insanlarla birlikte olmaktan hoşlanır. Uyumun esası budur. İnsanlar hoşlandıkları insana güvenir. Bu nedenle bir insanın kararında etkili olabilmek, onu yönlendirebilmek için önce uyum sağlamak gerekir. İnsanlar, seçilen müzik, yemek çeşidi, giysiler, tatil seçimleri, hobiler, meslek, kullanılan dil, kültür, ırk, siyasal düşünce, bireysel değerler gibi benzerliklere sahip olduğunu düşündüğü insanların yanında rahat eder.

Yüz yüze yapılan bir toplantıda, uyum ve dolayısıyla güven, çeşitli yollarla gerçekleştirilebilir: Beden dili, sözler ve ses tonuyla. Kelimeler, bir konuşmanın en çok dikkati çeken kısmı olmasına rağmen, iletişim buzdağının sadece görünen kısmını oluştururlar.

Beden dili ve zihin aynı sistemin parçalarıdır. Bir parçanın durumu, diğer parçaların tümünü etkiler. Çevreleriyle derin bir uyum içinde olan kişilerle yapılan çalışmalar, onların etkileşime katılan kişilerle aşağıdaki konularda benzerlik sergilediğini göstermiştir:

- Duruş, hareket ve mimikler, nefes alış verişler, ses tonu ve sesin niteliği
- Kullandıkları dilin içeriği-görsel/işitsel/duyusal kilit sözcükler
- İnançlar, değerler.

Sözlerle nasıl uyum sağlanabilir? Örneğin kişi bir işitselle uyum sağlamaya çalışıyor. İşitseller genellikle dinlemesini bilir, ama kendi seslerini işitmeyi de çok sevdiklerinden çok konuşma eğiliminde olabilirler. Görselin hızı ve tamamlanmamış cümlelerle konuşma tarzına karşın işitselin konuşması melodik ve sözcükleri belirgindir.

Bir işitsele satış yapabilmek için onunla konuşmak gerekir. Diyalog kurmak, açıklamak, izah etmek gerekir. İşitseller konuşmaktan da dinlemekten de sıkılmazlar, fakat yazılı açıklamaları, kullanma kılavuzlarını okumak onları sıkar. Başkalarının söz konusu ürünü ya da hizmetle ilgili neler söylediğini onlara anlatmakta yarar vardır. Duygulara önem veren dokunsallar, bir durumu kavrayabilmek için önce hissetmeye ihtiyaç duyarlar. Ürün veya hizmetle içsel bir bağlantı kurmaya çalışırlar. Dikkat süreleri kısa olan kinestetikler, aynı zamanda etraflarındaki gerginliği ya da yapaylığı kolaylıkla hisseder. Uzun süre yerlerinde oturamaz, kımıldanmaya, hareket etmeye ihtiyaç duyarlar. Dokunsallar için detayları hissetmek bilmekten önce gelir. Görsel, detayları görmek, işitsel, dinlemek ister.

"Uyum"a bir başka örnek ise savaş sanatlarında sıkça kullanılan "hito e mi" stratejisidir. Sözlük anlamı "birleştirici eylem" olan bu strateji "bir bedende kaynaşmak" anlamına gelir. Bu stratejiye göre tekniği yaparken asla "rakibime şunu yapıyorum" diye düşünmemek gerekir. Kafamızda olması gereken "Birlikte şunu yapıyoruz" düşüncesidir.

Bu tavrın yararı özellikle tutuş tekniklerinde belirgindir. Örnek olarak "katatetori", bilekten tutuş teknikleri ele alınabilir. Rakibin bileği kavrandığında teknik "ona karşı" biçimlendirilirse çok fazla güç harcanacak demektir. Bu durumda tekniğin başarıyla uygulanma şansı da azalmaktadır. Oysa aynı teknik rakiple birlikte bir şey yapma duygusuyla uygulandığında, çok daha az eforla çok daha büyük bir verim elde edilir.

AYNALAMAK (UYUMLAŞMAK)

Başarılı iletişimcilerin uyum sağlamak için kullandığı bir yöntem de kendi beden dili ve ses tonlarını karşısındaki kişiye uydurmaktır. Bu tekniğe aynalama da denir.

Başka bir insanın davranışlarıyla (hem sözlü, hem de sözlü olmayan biçimlerde) uyumlu hareket edilebildiği ölçüde, onların deneyimlerine ayak uydurulabilir. Ayna tutma, çoğu insanın uyumlu ilişki dediği yakınlığın özünü oluşturur ve bunun, duyusal deneyimle ayırt edilebilecek pek çok boyutu vardır. Kişi karşısındaki kişinin ifadesi ve söz dizilimini, vücudunun duruşunu, nefes alıp verişini, ses tonunu ve temposunu, yüz ifadesini, göz kırpışlarını, vb. ona ayna tutarak yansıtabilir.

İnsanlar kendileri gibi olanlardan hoşlanır. İyi geçinen insanlara bakıldığında, onların vücut duruşlarını ve jestlerini birbirlerininkilere benzetmeye eğilim gösterdiklerini görülür. Her ikisi de ya öne doğru eğilerek ya da geriye yaslanarak otururlar. Bazen vücutlarının duruşu neredeyse birbirinin

aynı olur. Bunu ilk kez 1960'larda William Condon incelemiştir. Bu duruma kültürel mikro-ritimler adını vermiştir.

Aynısı, ses tonu için de geçerlidir. İyi bir ilişkiye sahip insanlar aynı hız ve ses tonuyla konuşmaya yönelirler. Bu, davranış düzeyindeki karşılıklı anlaşma ve anlayıştır. Diğer kişinin dünya modeline girip onu anlama arzusundan kaynaklanmalıdır. Ancak o zaman kolay, güçlü ve doğal olur.

O halde davranış düzeyinde müşteriye dikkat göstermek gerekir. Eğer ayağa kalkarsa kişi de ayağa kalkmalı, yavaş hareket ederse kişi de yavaş hareket etmelidir. Kişiyle kurduğu göz teması süresince onunla göz teması kurmak, müşterinin konuşma hızına ve ses tonuna ayak uydurmak gerekir. Vücut dili ve ses tonu eşleştirilirse, müşteri bilinçdışında kendi dünyasına girmek -neler hissettiğini, nasıl konuştuğunu, nasıl hareket ettiğini ve gördüğünü anlamak- için dürüst bir girişimde bulunulduğunu anlayacaktır ve dolayısıyla kendisini daha rahat hissedecektir.

Aynalama insanlar arasında bağlantı yaratır. Kişinin oturuşu, mimikleri, konuşma hızı, nefes alma temposu, giyim seçimiyle aynalama sağlanabilir. Nefesle uyum sağlama da çok iyi bir yoldur. Nefesle kişinin özüyle uyumlu hale gelinir. Kişinin karşısındaki derin ve yavaş nefes alıyorsa kişi de öyle almalı, o hızlı ve yüzeysel nefes alıyorsa kişi de benzer tempoda nefes almalıdır. Kişinin ses temposuyla konuşmak bir başka uyum sağlama yoludur. Çok hızlı konuşan bir görselle, yavaş konuşan bir kinestetiğin uyumu zor olur.

Kişi karşısındaki insana iyi ayak uydurabilirse, kendi hareketlerini değiştirerek onun yeni davranışlar benimsemesine ön ayak olabilir. Ayak uydurarak bir başka insanın

dünyasına girildiğinde, bu sayede bir uyum ve güven oluşturma fırsatı yakalanır ve onların gerçekliğinde istenilen değişiklikleri yaptırabilecek bir konuma gelinebilir.

Seçilen yeni bir yönetim sisteminin, şirketin yapısı ve kültürüyle uyuşması zorunludur. Uyuşma, ayak uydurma ve öncü olma üçlüsü, her düzeyde; yalnızca bireyler arasında değil, yürürlükte olan bir sisteme eklemeler yaparken de işlerliğini korur. Yeni bir sistem, kullanılmakta olan diğer sistemlerle uyuşmalıdır.

Küçük şirketlerin, daha büyük ve daha bürokratik başka şirketlerin performans değerlendirme yöntemlerini uygulamaya çalıştıkları görülür. En basit, bunun yanı sıra en etkili performans değerlendirme sistemi dört sorudan oluşur:

- Hedefleriniz nelerdir?
- Ne düzeyde başarılı oldunuz?
- Gelişimiz için başka hangi beceriler gerekli?
- Hangi davranışlara bağlanmalıyız?

Bu değerlendirme sistemi, şirketin açıklık ve resmiyetten uzak ortamıyla uyuşmaktadır.

Bir şirketin yöneticileri ve çalışanları arasında uyum sağlanması zorunludur. Performans değerlendirmelerini sürdürmek, çalışanın yöneticisinden ve yöneticinin çalışanlardan gelen eleştirileri kabullenmesi için karşılıklı uyum ortamı oluşturulmasına bağlıdır. Uyum ile değerlendirmeler yerini bulur ve biçimlenir. Değerlendirme, öğrenme ve gelişme ile ilgilidir; sürekli iyileşmeyi amaçlar.

Bir yöneticinin kalabalık bir topluluk önünde yapacağı konuşmalarda uyum ve yönlendirmeyi yapmak için konuş-

masına bir fıkrayla ya da herkesin güleceği bir hikâyeyle başlaması da uyum ortamı yaratmak açısından önemlidir. Çünkü topluca gülmek eylemi ile fiziksel uyum sağlanmış olur. Kişinin kendisiyle ilgili komik bir hikâye anlatması daha başlangıçta seyircilerle arasında bir bağ yaratır. Tabi anlattığımız hikâyeye kendisi de gülmelidir. Kişi katılımcılara bir dosya dağıttıysa ve dosyadaki bir sayfaya dikkat çekmek istiyorsa kendisi de eline dosyayı almalıdır.

Uyum, iletişimin konusu ya da düşüncenin içeriğinden ziyade, benzer şeyler hissetmenin ve düşünmenin ortak bir biçimiyle ilgilidir. Ancak ayna tutma öğrenilebilir ve uzman iletişimcilerin sık sık pratik yaparak yetkinleştirdikleri bir beceridir. İletişim kurulan kişinin vücut diline aynalanarak, doğal biçimde aynı düşünme tercihine sahip olunması halinde ortaya çıkacak olan uyum duygusu yaratılabilir. İyi müzakereciler ile başarılı pazarlamacılar bu yetenekleri sık sık sergilerler.

Bilindiği gibi, vücut dili iletişime yardım ettiği gibi onu engelleyici bir rol de oynayabilir. Kollarını sıkıca kavuşturarak, bacak bacak üstüne atmış biçimde oturan bir kişi, tipik olarak alıcı bir durumda değildir. Herhangi bir şeyi satın alamaya pek hazır değildir; vücut dili "Hayır" demektedir. Oysa öne doğru eğilmiş, dikkatli ve canlı biçimde bakan bir kişi, muhtemelen alıcı ve olumlu bir zihinsel durum içinde olacaktır. Dolayısıyla, olumsuz vücut diline basit biçimde aynalama, birini etkilemek ya da bir satışı gerçekleştirmek için fazla uygun bir yol değildir. Bununla birlikte, insanda, her zaman için diğer insana bilinçsiz bir şekilde aynalama eğilimi görülür. Bu yüzden, başkalarının bilinçsiz biçimde izleyeceği bir ses tonu, konuşma hızı ve "olumlu" vücut dili

benimseyerek, bir insanın fizyolojisini, dolayısıyla zihinsel durumunu amaçlı biçimde değiştirmek mümkündür.

Uyum, ses tonunun benzetilmesi yoluyla da kurulabilir. Seste uyumlaşmak, kızmış birine karşılık vermenin en iyi yoludur. Kızgınlık, enerji düzeyinin artmasıdır ve karşıdaki kişinin sesindeki bu enerjiye ayak uydurmayı gerektirir. Onun ses yüksekliğinin hafifçe altında konuşarak uyum sağlanabilir. Telefonda uyum sağlamanın tek yolu da ses benzetmesinden geçer.

Eğer bir insanla diyalog kurmak isteniyorsa kişiyi aynalamak en kısa yoldur. Yani kişinin karşısına geçip, onun gibi oturulur, eller kollar onun gibi hareket ettirilirse, onun gibi nefes alınıp verilirse ve onun konuştuğu hız ve tonla konuşulur. Bu tavır kişide bir yakınlık doğuracaktır.

İlk hareketi yapan çoğunlukla patron ya da etkili kişidir, yani buna bakılarak gücün nerede olduğu anlaşılabilir. Ancak bu, uyumlu ilişki olduğu zaman daha belirgindir. "Anti" ya da kafası kendi düşünceleriyle meşgul olan biri kendi fizyolojik halini sergileyecektir. Bilinçli olarak aynalama görüntüsü rahatsız ediciyse veya göz korkutuyorsa, bazen örtülü uyuşma ya da aynalama olarak da bilinen hafifletilmiş bir tarz kullanılabilir. Örneğin biri ellerini kavuşturmuşsa, kişi bacak bacak üstüne atmalı, çenelerini ellerinin arasına almışsa, kişi sadece bir eliyle yüzüne dokunmalıdır. Kalemi hafif hafif vuruyorsa, kişi döndürmeli, öne doğru eğilmişse, daha açık ya da nötr bir duruş sergilemelidir.

EŞLEŞMEK VE AŞAMALI OLARAK YÖNLENDİRMEK

Rakiple uyum sağladıktan sonra onu yönlendirmek çok daha kolay olacaktır. Bir tartışma esnasında öncelikle ses tonunu karşıdaki kişiyle eşleştirmek gerekmektedir. Burada bir uyum sağladıktan sonra, ses tonu yavaş yavaş düşürüldüğünde karşıdaki kişi de ses tonunu düşürecektir. Bundan sonra yönlendirme kişinin ustalığına kalmıştır. Bu teknik, savaş sanatlarında kullanılan "katsuri no heiho" stratejisine benzemektedir. "Katsuri" kazanmak için hızı değiştirmek anlamına gelir. Rakibin ritmini bozmak ve onun alışık olduğu ritme dönmesine engel olmak gerekir.

Yönlendirme, bir strateji gereği yanlış bir yöne de olabilir. Rakiple belli bir uyum yarattıktan sonra, onu içinde bulunduğundan farklı bir duygusal duruma yönlendirilebilir. "Utsurakashi" denilen bu stratejiye göre duygular bulaşıcıdır. Belli bir duyguyu hissediyormuş gibi yaparak, karşımızdakinin de aynı şeyleri hissetmesine yol açabiliriz. Eğer

gergin bir tavır takınılırsa karşıdaki kişi de bir süre sonra kendini gerilmiş hissetmeye başlayacaktır ya da tam tersi bir yöntem izlenirse rakibe bezgin bir ruh hali bulaştırılır ve ardından saldırıya geçilir.

Karşıdaki kişi ile uyum kurmanın yollarından birisi de onun güvenlik çemberine girmemektir. İnsanlar kendilerini çevreleyen yaklaşık 90 cm.'lik alana başkaları girdiğinde rahatsız olurlar. Bazen strateji gereği onları rahatsız etmek tercih edilebilir. Merkezi ele geçirme stratejisine "chushin dori" denir. Örneğin; bir tartışma esnasında rakibi rahatsız etmek için merkezi ele geçirmek denenebilir. Rakip ne kadar mantıklı bir düşünce sunarsa sunsun, yanına yaklaştığınızı hissettiğinde tedirgin olacaktır. Bu "istila" duygusu onu mantık düzleminden çıkaracak, duygusal düzleme çekecektir. Merkezi ele geçirme stratejisi özellikle liderlik açısından önemlidir. Bir lider grubuyla yeni tanıştığında ilk anda merkezi ele geçirmelidir.

Nefes alma oranını eşleştirmek sözsüz iletişim kumanın bir diğer yoludur. İnsanlar heyecanlandıklarında göğsün üst kısmından, hızlı ve daha az derinden nefes alma eğilimi gösterirler. Nefes alma oranı eşleştirme, iletişim kurma konusunda yardımcı olur. Bununla beraber sakin ve sessiz insanlar çoğunlukla daha yavaş oranda, göğsün altından nefes alırlar. Bu tür nefes almayı eşleştirme böyle insanlarla iletişim kumaya yardımcı olur. Nefes almayı eşleştirme sesin temposunu değiştirmede de etkilidir. Daha yavaş ve derinden nefes almak kelimelerin temposunu yavaşlatmaya, daha hızlı ve daha az derinden nefes almak da daha hızlandırmaya yardımcı olur.

NLP literatüründe karşıdaki insanın kişisel bütünlüğüne ve inançlarına saygı duyarak, vücut hareketlerini, ses tonunu ve kullandığı kelimeleri aynalamak, eşleşme olarak adlandırılır. Eşleşme, kişinin karşıdaki insanı kendi bütünlüğünde anlaması ve kendi değer ve yargılarını ona empoze etmesidir. Amaç bütünlük sağlamak, köprü oluşturmaktır. Dolayısıyla iyi bir iletişimde uyum sağlamak için eşleşmek gerekir. Eğer karşıdaki insanla eşleşme yapılmışsa daha sonra istenilen yönde yönlendirme yapılabilir. Eşleşme iyi bir iletişimde, liderlikte, eğitimde ve her türlü kişiler arası ilişkide son derece önemli bir iletişim tekniğidir.

Milton Ericson eşleşme ve kişisel aynalama konusunda dünyanın önde gelen ustalarından birisidir. Ericson hastalarıyla daha ilk karşılaşmalarında son derece güvenli ilişkiler kurmuş, hatta başkalarına gerip gelen terapi yöntemlerini bile en ciddi insanlara kabul ettirmiştir.

Vücut duruşlarını eşleştirme de ilişki kurmanın bir yoludur. Diğer bir insanla etkileşim kurarken nasıl oturduğunu, kalktığını, kollarını nasıl tuttuğunu gözlemlemek gerekir. Fakat hareketleri eşleştirirken çok açık yapmama konusunda dikkatli olunmalıdır ve karşıdakinin hareketlerini her dakika takip etmemelidir. Hatırlanması gereken, genel ifadeleri eşleştirmeye çalışmalıdır, mikro eşleşmeden çok makro eşleşme yapılmalıdır.

Bazı vücut pozisyonları, saldırganlığın, baskınlığın veya rekabetin sinyalleridir. Örneğin; bir insan sandalyede geriye yaslanıyorsa, ellerini başının arkasında birleştirdiyse ve sağ ayağını sol dizine yasladıysa genel izlenim baskınlık ve üstünlük duygusu içinde olduğudur.

Diğer insanlarla eşleşmek için neler yapılabilir; göz kontağı kurulabilir, karşıdaki kişi oturuyorsa ayakta durmamalıdır. Ses tonu da eşleştirilmelidir, karşıdaki kişiden çok daha hızlı veya yavaş konuşmamalıdır. Tamamen aynı şekilde eşleşmeyi denememelidir, daha önemlisi kötü bir yanlış eşlemeden ve onları huzursuz etmekten kaçınılmalıdır.

Herkes günlük hayatta bir dereceye kadar eşleşme yapar ve çoğunlukla farkında değildir. İlişki ne kadar güçlü ve derin olursa, eşleşmede o kadar yakın olur. Yanlış eşleşme kullanılarak iletişim sona da erdirilebilir. Bir toplantıda toplantının sona erdiği ayağa kalkılarak gösterilebilir.

YÖNETİCİLER İÇİN UYGULAMALAR

Çatışmaları Çözmede

Çatışma ve anlaşamama durumlarında da aynı sistem kullanılabilir. Karşıdaki kişi eğer sinirliyse ve bağırıyorsa ona yakın bir tonda cevap verilmeli, kullandığı temsil sistemine göre konuşmalar ayarlanmalıdır. Kullandığı mecazları kullanmak, aynı şekilde nefes almak ve vücudu o insana benzer şekilde kullanmak gerekir. Kişi daha sonra yavaş yavaş sesinin tonunu düşürür, yavaşlar ve kendi konuşma biçimimizi ayarlar ve karşısındaki insanın konuşma ritmini değiştirdikten sonra kendi konuşma üslubuyla devem eder, bu şekilde onları yönlendirmeye başlar.

Sinirli Bir Mülakat Adayını Rahatlatma

Kişi başkalarının davranışlarına en azından kısmen ayak uydurarak başlamalı, sonra yavaş yavaş kendi davranışlarını ortaya koyarak, karşısındakini daha sakin bir duruma yönlendirmelidir.

Kızgın Bir Patronu ya da Çalışma Arkadaşını Yatıştırma

Amaç, ayak uydurup yönlendirerek onları farklı bir davranışa yönlendirmek olmalıdır.

Şüpheci Bir Meslektaşı ya da Müşteriyi İkna Etme

Başarılı satış elemanları, iletişimin sonucu konusunda gerçek argümanlarının güçlülüğünden, satılan ürün ya da hizmetin nesnel kalitesinden çoğu kez daha etkili görünen bu tekniklerle şaşırtıcı sonuçlar elde etmektedirler. Fizyolojik aynalaṃa güven yaratır.

Bir Sorunu Hafife Alan Bir İnsanın Soruna Daha Ciddi Yaklaşmasını Sağlama

Yüz ifadesi böyle durumlarda çok önemlidir ve bir iletişim sırasında ruh halinin iletilmesine yardımcı olabilir. Böylece bir iletişimin resmi mi yoksa rahat bir havada mı yapıldığından çok, "benzeşme"yle ilintili olan uyumlu ilişki sürdürülebilir.

Bir Toplantıya Düzen Getirme, Bir Kapanışa Götürme veya Bir Grubu Önemli Bir Konu Hakkında İkna Etme

Bir grup ortamında bu tekniklerin uygulanması, farklı bakış açılarına, duygulara ve onlara eşlik eden farklı beden

dillerine karşılık vermek gerekeceğinden, kuşkusuz farklı olacaktır. Bununla birlikte gerçekte, aynı ortam içindeki bütün topluluk güçlü bir iletişimci tarafından yönlendirilebilir. Bu yüzden, bu tekniği en azından küçük bir grup içinde kullanabilecek durumda olmak gerekir. Yansıtma eyleminin, etkili olma ve sözünü dinletme açısından anahtar konumda olan ya da iletişimin başarısı açısından başka yönlerden çok önemli olan kişilere yöneltilebilmesi için, çoğu kez sadece bir ya da birkaç insanın ikna edilmesi yeterli olacaktır.

Durumda Bir Değişiklik Yaratma

Uyumlu ilişkiyi bozmadan küçük bir uyuşmazlık, karşıdakinin durumunu bozmak ve ondan daha fazla ilgi görmek için yeterli olabilir. Beklenmedik hemen her jest (el kol hareketi), bir insanı çabucak bulunulan yere ve ana getirebilir, böylece mesajdaki önemli bir nokta aktarılabilir. Hatta konuşmanın akışı içinde birkaç saniyelik bir duruş ya da esin yüksekliğinde bir düşüş bile bu durum değişikliğini gerçekleştirecektir.

Bir İletişimi Anında Kesme

Ayağa kalkmak, dönüp gitmek ya da avuç içleriyle masaya vurmak gibi daha büyük bir uyuşmazlık uyumlu ilişkiyi bitirecektir. Elde etmek istenilen sonuç buysa, böyle bir hareket son derece etkili bir tekniktir.

KİŞİSEL BÜTÜNLÜK (TUTARLILIK)

NLP literatüründe tutarlı olmak, kişinin bir iç bütünlük içerisinde davranması ve bunu korumasıdır. Yani kişinin özüyle sözüyle bir uyum içerisinde olması demektir. Liderlerin, iyi iletişimcilerin ve güven veren insanların, konusunda ve mesleğinde uzman, fark yaratan insanlara dikkat edilecek olursa bu mükemmelliklerinin altında kişisel bütünlüklerinin yattığı, iç ve dış dengelerini korudukları ve benzeşimli davranış bütünlüğü içerisinde oldukları görülür. Başarının temeli böyle oluşmaktadır. Kişisel bütünlük ve benzeşimlikten yoksun bireylerin başarısından da pek bahsedilmez.

Kişinin kendisine ayak uydurması ve öncülük etmesi, kendisiyle uyum içinde olması önemlidir. NLP'de zihin ve bedenin uyum içinde olmasına iç uyum veya bütünlük denir. İç uyum, bedensel dilin, ses tonunun ve kullanılan sözcüklerin aynı mesajı taşımaları ve bir bütünün parçaları olmaları anlamına gelir. İnanç ve değerler, eylemlerle uyum içindedir. Sözlerle yapılanlar birdir.

İletişimde, kullanılan sözcükler ile onlara eşlik eden fizyoloji ve ses tonu gibi karakteristik özellikler arasında bir uyum olması gerekir. İçten olmayan insanları fark etme yeteneği, çoğu kez altıncı hisse ya da sezgiye bağlansa bile, muhtemelen iletişimin tutarlılığının farkında olmadan yorumlanmasına dayanmaktadır. Sözcükler ve bilinçli davranışlar ne olursa olsun, ses, göz hareketleri ve beden dilindeki pek çok sinyal gerçek niyetleri ele verecektir. Bunlar bilinçli mesajla uyuşmuyorsa, iletişim muhtemelen tutarsız ve etkisiz olacaktır. Örneğin; müşteriler senaryo türünden ya da standart bir beden dili izlendiğinde bunu genellikle fark ediyorlar ve bunun etkisi yine olumsuz yönde oluyor. Müşteri ilgisi, şirket ve ürün hakkındaki tutumlar, değerler ve inançlarla başlar ve doğal olarak tutarlı davranışla sonuçlanır. Zaten işin sırrı da burada yatar: Kişi ortamını ve elde etmek istediği sonucu doğru belirlerse, kuracağı iletişim de doğal, yapmacıksız ve daha etkili olacaktır.

PLANLAMA VE HEDEFLERE ULAŞMA

İnsanlığın gelişiminin her bir parçası, küçük veya büyük buluşlar, tıbbi keşifler, mühendislik harikaları, iş başarıları gerçek olmadan önce ilk olarak hayalde canlandırılmışlardır. Ayın dünya etrafında dönmesi kazara bulunmuş bir şey değildir. Bilim adamları "uzayı keşfet" diye hedef verdikleri için keşfedebildiler.

Aslında çoğu sorunun altında kişinin ne istediği, neyi hedeflediği yatar. İleriye dair ulaşmak istenilen hayaller ve umutlar nelerdir? Hem kişinin yaşamına dair önemli karar anlarında, hem de basit konular için bu soru sık sık sorulabilir. Seneca'nın güzel bir sözü vardır: "Rotası belli olmayan yelkenliye hiçbir rüzgâr yardım edemez." Hem işte, hem de sosyal yaşantıda istenilen ve gereksinim duyulan, sahip olmak istenilen kısa ve uzun dönemli hedefler vardır. NLP'de ulaşılması arzulanan bu hedeflere sonuçlar denir. Sonuç, hedeften çok daha kapsamlıdır. Amaca ulaşıldığında ne görüleceği, ne duyulacağı ve nasıl hissedileceği biliniyorsa, bu bir

sonuçtur. Hedefler istenilen, sonuçlar ise yaratılan şeylerdir. Kişinin istediği sonucu belirlemesi dikkatini, gücünü, enerjisini ve elindeki tüm kaynakları hangi tarafa yönlendireceğine karar vermesi ve bu doğrultuda çaba sarf etmesidir. Karar vermek yolun yarısıdır. İstenilen sonuçlar belirlenmezse başkaları kişinin adına karar verir ve kişi de başkasının yönettiği bir filmde sıradan bir oyuncu olur.

NLP'nin özü bireyin yaşam kalitesini artırmak, onu olumlu, ulaşılabilir, gerçekçi, kendine ve başkalarına faydalı, iyi yapılanmış, dengeli, hedef ve amaçların çatısını kurmuş bir insan haline getirmek ve harekete geçirmektir. NLP istek ve amaçların net bir şekilde ortaya koyulduktan sonra onları nasıl gerçekleştirileceği konusunda yöntemler, teknolojiler ve stratejiler kurmakla kalmayıp amaca ne zaman, hangi şartlarda, ne şekilde ulaşılacağı konusunda ilkeler vermektedir.

Arzu edilen bir duruma ulaşmaktan söz edilirse: İlk bakış açısına göre, hedefe ulaşma "sorunu" bir durumdan (şu an bulunulan) başka bir duruma (olmak istenilen nokta) geçmektir. Burada hedef, her zaman kişinin kendisini nasıl hissettiği ya da içinde bulunduğu durumun yanı sıra, fiziksel ya da maddesel bir anlamda gerçekleştirmek istediklerini içeren bir pakettir. Örneğin, önemli bir raporu zamanında hazırlamakla kişi muhtemelen iyi bir iş başardığını hissetmek ve bunun takdir edileceğini, belki de ona yönelik hareket edileceğini bilmek ister. Hedef, sadece fiziksel bir belge olmaktan çok, gerçekten daha ileri bir sonuç -bir politika uygulaması ya da bir yatırım önerisinin kabul edilmesi- ve onun başarısının size getireceği kişisel doyum da olabilir.

HEDEF BELİRLEME KONUSUNDA ÖN VARSAYIMLAR

Hedefler son derece spesifik olmalıdır, kişinin kontrolünde olmalıdır, hedeflere ulaşmak için gerekli kaynaklara kişinin sahip olması gerekir. Hedeflere ulaşıldığının nasıl belirleneceği, hedeflerin olumlu şekilde ifade edilmesi, hedeflerin doğru düzeyde olması, hedeflerin başka kimleri ya da neleri etkileyebileceği önemli alt bölümlerdir..

1. Hedefler Son Derece Belirli ve Açık Olmalıdır

Sonucu tüm ayrıntılarıyla hayal etmek gerekir. Ulaşması ne kadar sürecek? Nerede ve ne zaman gerçekleşmeli? Sonuç ne kadar belirgin hale getirilirse o kadar gerçekçi olur ve bilinçaltı bu sonuca ulaşmak için çeşitli fırsatları fark ettirir.

Kişi ne kadar spesifik olursa, hedefi gerçekleştirme şansı o kadar yüksek olur. Genel terimlerle ifade edilmiş olan ve başarı için ölçülebilir ölçütler içermeyen tipik bir şirket misyonu açıklaması, spesifik olma sınavını muhtemelen geçemeyecektir. Ancak, misyon alt düzeydeki uygun hedefler ve amaçlarla destekleniyorsa, işi sürükleyecek olan, muhtemelen personeli toparlamaya ve ortak kimliği tanımlamaya yarayacak misyon bildirisinden çok, bu hedefler ve amaçlar olur.

"Zayıflamak istiyorum" bir hedef olabilir, fakat bu şekilde hedef belirlersek bir parça kilo verdiğimizde beynimiz hedefimizi başardığımız uyarısını alır ve durur. Mümkün olduğunca açık ve spesifik olunması gerekir. "Şu tarihe kadar şu kadar kilo vereceğim" gibi spesifik bir hedef belirlenmeli ve beyne net bir talimat verilmelidir.

Nihai hedef, yani varılacak yer olabildiğince açık ve belirli hale getirilmelidir. Bazı hedeflerde bu kolaydır; mesela, yeni bir araba, yeni bir hedeftir. Soyut ya da elle tutulur, gözle görülür olmayan hedeflerde bu daha zordur. Daha iyi bir ilişkide ya da daha fazla kendine güven istemede açık ve kesin olmak zordur. Bu soyut hedeflerde, kişi onlara sahip olduğunu bildirecek kanıtlar konusunda açık ve kesin olmalıdır.

2. Hedefler Kişinin Kontrolünde Olmalı

Hedeflerin gerçekleşmesi kişinin kontrolünde olmalıdır. İnsanlar, bazen başkalarının belli şeyler yapmasına veya belli tarzlarda davranmasına bağlı olan hedefler belirlerler. Bu, başarısızlığı garanti eder. Gerçekleşmesinin kontrolü kişinin

kendisinde olan hedefler belirlenmelidir, aksi takdirde kişi enerjisini boşa sarf etmiş olur ve bu onu hayal kırıklığına götürür.

Buradaki önemli etmenler etki ile otoritedir. Kişi kaynaklar üzerinde kontrole ve insanlara istediklerini yaptırma gücüne sahipse, başka insanların katılımını gerektiren büyük hedefleri gerçekleştirme kişinin gücü dâhilinde demektir. Ama çok kıdemli olmayan bir yöneticinin organizasyon düzeyindeki bir hedefi başarması pek mümkün olmayacaktır. Aynı şekilde, en alt kademedeki bir yönetici, üstündeki yöneticinin başarabileceği bir görevi üstlenebilecek güçte olmayabilir. Bir yöneticinin rolü, etkilemek, inandırmak ya da canlandırmak olabilir. Bu rolü hakkıyla yerine getirerek, organizasyon içinde büyük hedeflerin gerçekleşmesi sağlanabilir. Bu ilke, diğer insanlara son derece bağımlı olmalarından dolayı, özellikle üst düzey yöneticiler açısından çok önemlidir. Organizasyonel tipteki sonuçlar genellikle tek kişilik ordular tarafından gerçekleştirilmez, oysa şirket hiyerarşisinde aşağı doğru inildikçe, yöneticiler belli görevler ya da projelerdeki bireysel başarıyla parlayabilirler.

3. Gerekli Kaynaklara Sahip Olmak Gerekir

Organizasyonel bir ortamda, kaynaklar hedefin gerçekleştirilmesinde kritik bir unsur olabilir. Örneğin, gerekli finansal yatırım olmadan bazı büyük hedefler tamamen olanaksız olacaktır, fakat kaynaklara ilişkin bir eksikliğin başarınızda kritik bir faktör olması gerekmez. Edinilebilir kaynaklardan çok, içsel kaynaklarla ilgilidir. Bir satış elemanı, genellikle daha yüksek performans göstermesini sağlaya-

cak doğuştan kaynaklara sahiptir. Üst düzeyde performans gösteren satış elemanları, çoğunlukla tipik bir satış elemanı portresi çizmekten uzaktır ve başarılarını azim, tek bir hedefe kilitlenme ya da hırsları sayesinde elde ederler. Çok yüksek bir IQ'ya sahip olamama, birçok iş alanında üst kademe yönetici olabilme önünde engel değildir. Böyle bir hedef için ek olarak edinilmesi gereken araçlar; deneyim, eğitim ve çok çalışmadır. Dolayısıyla bu sorun, para ya da bilgi gibi dıştan edinebilecek olanaklardan çok, kişinin kendi içsel kaynaklarının harekete geçirilmesiyle ilintilidir.

4. Hedeflere Ulaşıldığı Nasıl Belirlenecek?

Bütün gelişmeler ölçülmek ve değerlendirilmek zorundadır. Dolayısıyla amaçların gerçekleşip gerçekleşmediğini anlamak için titiz bir araştırmacı ve bilim adamı gibi duyusal becerilerin yanı sıra kontrol mekanizmasını da geliştirmek gerekir.

Hedef ne kadar spesifik olursa, kişinin onu gerçekleştirdiğinin kanıtını görebilmesi, duyabilmesi ve hissedebilmesi o kadar mümkün olur. Başarının somut bir kanıtına sahip olmak, özellikle organizasyonun başarısı açısından da çok önemli olan bireysel motivasyon ölçütüdür. Hedefin sözcükler ve kararlarda olduğu kadar duyusal terimlerde de açık ve net olması gerekir. Hedef onu planlama sürecinin bir parçası olarak görülüp hissedilerek duyusal terimler halinde ifade edilip yaşanırsa, belirsiz bir dilek, hatta yazılı bir hedefin yapmayacağı bir şekilde bir motivasyon unsuru işlevi görecektir.

Birçok durumda hedefe ulaşıldığının kanıtı açıkça görülecektir. İspanyolca öğrenme hedefi bir genel sertifika almak olarak belirlenirse, başarıyı ispatlamak için, elle tutulur, gözle görülür bir sertifika şeklinde duyusal bir kanıta sahip olunur. Belli bir satış düzeyi tutturmak gibi bir iş hedefinin duyusal kanıtlarını ortaya koymak kolaydır ve bu hedef ne kadar spesifik olursa kanıtı teşhis etmek de o kadar kolay olacaktır. Ama bir yöneticinin satış müdüründen üst düzeyde bir rapor alması, sözlü bir sunum yapmasını istemesi ya da kişisel bilgisayarı aracılığıyla bir online takip sistemi kurması yerine, fatura kopyalarını, hatta nelerin tahsil edildiğini gösteren bir borçlular listesini istemesi daha mantıklı olacaktır.

5. Hedefler Olumlu Şekilde İfade Edilmelidir

Kişinin kararı, çözümü, pozitif yapıda olmalıdır. Şişmanlamak istemiyorum veya artık sigara içmek istemiyorum gibi ifadeler, istediği yerine istemediği şeylere odaklanmasına neden olur ve beyne yemek ve sigara olarak çağrılır.

Her nihai hedef olumlu bir cümle ile ifade edilmelidir. Bu kişinin istemediği ya da sakınmak istediği bir şey olmamalı, istediği bir şey olmalıdır. Birçok müşteri yaşamında aksi giden şeyi görür ve bundan uzaklaşmak ister. Tam olarak ne istemediğini söyler. Ama olumsuz bir hedef koymak, almak istenmeyen şeylerin listesiyle alışverişe gitmek gibidir.

Bu yüzden, kişi neyi ıskalamak istediğinden çok, neye isabet kaydetmek istediğine karar vermelidir. İflastan, devir-

den, satışların düşmesinden ya da düşük moralden kaçmak istenebilir. Kişinin ıskalamak istediği ve hedefi olmayan sayısız şeyden çok, isabet kaydetmek istediği hedeflere odaklanması gerekir. Beyne olumlu, güçlendirici çağrışımlar yaptırmak için olumlu bir kipe geçilmelidir.

Satışlardaki düşüşü durdurmakla ilgili düşünce kuşkusuz yanlış ifade edilmiştir. Olumlu bir hedef, belli bir tarihe kadar belli bir satış düzeyini tutturmak olacaktır. Sonuç, aşağı doğru bir gidişi azaltmak anlamına gelse ya da sadece marjinal bir etkiye sahip olsa bile, yine de olumlu terimlerle ifade edilebilir. Zihnin işleyiş biçimi olumsuzları görmezden gelmeye dayalıdır. Sürekli olumlu emirleri kabul eder. Böylece zihin aldığı olumlu emirlerin gereğini yerine getirir. Kişi 'Neşeliyim' derse neşeli olur. 'Fevkalade iyiyim' diyorsa iyi olur. Böylece cümleler zihinden çıkar, davranışlara yansır ve eylem olurlar.

Sözlerin bağlayıcılığı vardır. Bir cümle söylenir, bir süre sonra aynıyla gerçekleşir. Bilinçdışı zihin o cümleyi kendisi emir kabul etmiştir. Beyin kendisine söylenenlerin gerçek mi hayal mi olduğunu ayırt edemediğinden, bilinçli bir şekilde ya da farkında olmadan söylenenleri de gerçek kabul eder. Bazen bir söz kişinin hayatını kilitler, açılım sağlamasını engeller. Eğer kişi sürekli 'Ben gururlu birisiyim' diyorsa, kuracağı ilişkiler düşüncesine uygun olacaktır. Başlangıçta gururlu olmasa bile, bir süre sonra gururlu olması muhtemeldir.

6. Hedefler Doğru Düzeyde Olmalıdır

Belirlenen hedef, eldeki kaynaklara oranla büyük mü, ya da çok mu küçük? Hedefler kaynaklardan çok büyükse,

"Beni bunu başarmaktan alıkoyan nedir?" diye sorulmalıdır. Daha sonra, sorunu daha küçük hedeflere indirgeyerek çözüm aranmalıdır. Buna, "hedefi bir basamak aşağı indirmek" denir. Hedef motive edemeyecek kadar küçükse, o zaman hedefi "bir basamak yukarıya çıkarmak" gerekmektedir.

Bir durumu üreten duygu canlı tutulduğu sürece, aynı durumu üretmeye devam eder. En büyük çırpınışla su arayan en fazla susuz kalandır. Bulanlar da en çok yoruldukları zaman bulmaktadırlar. Hedefler, yani başarı gerekçeleri çok büyükse, değişim veya gelişim asla son bulmaz. Neden çok büyük olursa, istenilenler de çok büyük olacaktır. İnsanlar nedensiz veya basit nedenlerle çalıştıkları için sonuçlar da basit olmaktadır veya yaptıklarının sonucuna ulaşamamaktadırlar.

7. Hedeflerin Başka Kimleri Ya da Neleri Etkileyebileceği

Normal büyüklükte bir organizasyonda koordinasyon ihtiyacı iki boyutta ortaya çıkar. Birincisi, dikey olacaktır, zira alt düzeydeki planlar, şirketin tek bir ana planını üretmek üzere daha üst düzeydeki planlarla bütünleştirilir. Bu sürecin bir parçası, dar kapsamlı, işlevsel ya da bölümsel talepler ve niyetlerin ana planla, onu gerçekleştirmek için gerekli kaynaklarla uzlaştırılmasıdır.

İkinci parçası, yatay olarak da (şirketin kısımları, bölgeleri ya da işlevleri arasında) uyum olmasının sağlanmasıdır. Bu süreçte her türlü tarihi ve kültürel engelin üstesinden ge-

linmesi gerekecektir ve şirket politikası olduğu kadar ekonomi ya da pazarlama mantığının da işin içine dâhil edilmesi muhtemeldir. NLP terimleriyle, bu bir "ekoloji testi"dir (tutarlılık testi veya uygunluk) ve çok büyük öneme sahiptir. Örneğin, şirket için, hatta kariyerist nedenlerle geç saatlere kadar ya da belki hafta sonunda da çalışma yönünde verilmiş bir karar, aileyle ilgili ya da sosyal bir hedefle ters düşebilir. Yaşamda bütünsel bir denge kurmak ya da bu dengeyi korumak adına bazı amaçlar değiştirilip bazılarını ertelenebilir. Bu sayede, kişinin gerçek önceliklere sahip hedefleri önüne koyması ve kendisine en iyi olanakları sunacak yolda çaba sarf etmesi için büyük bir fırsat da doğacaktır. Sorulması gereken sorular şunlardır: "Bu hedef başka kimleri etkileyebilir?", "Hedefler kimlerden etkilenebilir?"

Kişisel yaşamda veya meslek yaşamında başarılı olmak isteniyorsa başarıya ulaşmak ve istenilen hedefi gerçekleştirebilmek için önce başarısızlıkla ilgili düşünceleri değiştirmek gerekmektedir. İnsanoğlu, kendisi ve başkaları hakkındaki inançlarını değiştirirse düşünceleri de kendiliğinden değişmeye başlar. Düşüncelerin değişmesi, bireyin hissettiklerini değiştirir. Duyguların da değişmesi davranışları değiştirir. Davranışların değişmesi, üretilen sonuçların kalitesini değiştirir. Kaliteli sonuçlar da insanın hayatını değiştirir.

BAŞARININ DÖRT BASAMAĞI (İSTENİLEN SONUÇLARA ULAŞMAK)

İstenilen şeyi elde etmenin dört temel basamağı vardır. Basit olmanın yanında derinliğe de sahip olan bu aşamalar, bütün kişisel başarıların ve NLP'nin temelidir.

1. Ne İstediğini Bilmek

Her konuda ne istenildiği bilinmelidir. Kişi elde etmek istediği sonucu belirlemelidir ve bu sonuç ne gibi yararlar sağlar, bunların saptanması gerekmektedir. Kişinin ne istediğini bilmesi, hedef belirlemesi demektir. İnsanın doğal hedefe ulaşma eğilimi, çok büyük bir potansiyeldir. Bu potansiyelin harekete geçirilmesi için bilinçli bir şekilde kullanılması ve insanın istedikleri üzerinde yoğunlaşması lazımdır. Öncelikle ilk adım atılmalı, hedef belirlenmeli, karar verilmelidir. Ardından hedefin gerçekleştirildiği önce zihinde canlandırılmalıdır. Ancak bir şeyi arzu etmekle gerçekten istemek farklıdır. Gerçekten istemek doğru olanı yapmaktır. Doğru neyse onu yapmak için eyleme geçmek ve tutarlı olmak gerekir.

Bir örnekte; şirketi içinde bulunduğu ekonomik durgunluktan çıkarmak ve yeni belirlenmiş hedeflere ulaşma yöntemlerini belirlemek için iki grup görevlendirilmişti. Birinci grup, genel masrafları kısma, işgücünü gerçekçi boyutlara indirme ve iş bölümünü yeniden değerlendirme çevresinde odaklanan görüşlerini sundu. İkinci grup önerilerini coşkuyla sundu. Daha önce, üretimin kalitesini artırma ve artıkları azaltma konusunda bir çalışma yapmışlardı. Bu kez farklı bir yaklaşım izlemeye karar verdiler. Geleceğin gerçekten arzuladıkları bir resmini çizerek, kurmak istedikleri fabrikaların, desteklemek istedikleri araştırmaların ve çalıştırmak istedikleri elemanların bir tablosunu oluşturdular. Üretim grubunun, bu planları desteklemek için gereken satış hacmini belirlemesi ve satış elemanlarını yönlendirmesi gerektiğini düşünüyorlardı. Kişi düşüncelerini gerçekten istediği, istediğini elde ettiğinde duyumsayacağı duygular üzerinde yoğunlaştırdığında, kararlılıkla ilk adımları atar, kendini yönlendirir, çevresini etkiler. Geleceğin parlak bir tablosunu çizen, onu gözünde canlandıran, vizyon sahibi liderlerin uyandırdığı etki bu nedenle büyüktür. Yöneticilikte hedef belirlemenin önemi, esas olarak bir şirket ya da organizasyon düzeyinde uygulanıyor olmasına karşın iyi kabul görmüştür. Hedef ya da sonuç olmadan, herhangi bir davranışa girişmek muhtemelen boşuna çıkacaktır.

2. Eyleme Geçmek

Hedeflere ulaşmanın ve onu kontrol altına almanın yolu girişken olmaktır. Hedef ne kadar muhteşem ve belirgin olursa olsun, eyleme geçilmez ise asla sonuca ulaşılamaz. Kişi bir işi başarmak istiyorsa yapması gerekeni yapmalıdır.

Kişinin hedef motivasyonu ne kadar güçlü olursa olsun, gerçek dünyada sonuçlar eyleme bağlıdır. Seçilen eylem, istenilen sonucu gerçekleştirmek için düşünülüp yapmaya karar verilen en iyi şey olacaktır; bu yüzden sonuç ne kadar iyi tanımlanırsa, etkin davranma yönünde o kadar şansa sahip olunur.

Örneğin; işte büyük bir sistem işlemiyor ve değiştirilmesi gerekiyor olabilir. Bunun yerine geçecek sistemin ne olduğunu bilinmiyor olabilir, ama muhtemelen bazı fikirler olacaktır. Örneğin, yeni sistemin bilgisayar temelli olması gerekebilir. Bir başka departmana ya da kısma hizmet etmesi gerekebilir ve o zaman başka çıkarların da dikkate alınması gerekir. Önemli olan, izlenilmesi gereken genel bir doğrultuya sahip olmaktır. Bu doğrultuya göre bilgi toplanabilir, insanlarla konuşulabilir, başlıca kullanıcılardan yorumlar istenebilir, diyelim ki yazılım hakkında teknik görüşler alınabilir, diğer şirketlerde neler olduğuna bakılabilir.

Eyleme geçmek için kişinin bir motivasyonunun olması gerekir. Bu nedenle hedeflerin, gerçekçi olduğu kadar zorlu da olması gerekir. Uzun vadeli hedeflerde eylem planı şarttır ve hedefi -her biri yönetilebilir- küçük adımlara böler.

3. Yaptıklarımızın Sonuçlarının Farkında Olmak

Bir yolda ilerlerken, atılan adımların sonuçları veya gelişmelerini çok iyi izlemek ve analiz etmek gerekmektedir. Burada gözlem yeteneği, alınan geri bildirimler çok önemlidir. Hedeflere ulaşıncaya kadar birçok kez sonuçları değerlendirmek ve nerede olduğunu bilmek gerekmektedir. Bütün gelişmeler

ölçülüp değerlendirilmelidir. Kişi bulunduğu yerle olmak istediği yer arasında önce zihninde bir yol oluşturmalı, sonra da gerçek hayatta o hedefe doğru yürümelidir.

Kişilerin istedikleri sonucu elde edemedikleri takdirde nerde başarısız olduklarını, uyguladıkları davranışların hangi sonuçları meydana getirdiğini bilmeleri gerekir. Olabilecekleri daha geniş açıdan görmek gerekmektedir. Bu sonucun şu an gerçekleşmesi mümkün olsaydı bu gerçekten istenir miydi? Başkaları nasıl etkilenecek? Bu sonuç ne gibi maddi ve manevi yatırımları gerektirecek? Nelerden vazgeçilmesi gerekecek? Bunlara değer mi? Sonuç, değişik açılardan değerlendirilmelidir.

Burada, TOTE (Test, Operation, Test, Exit) modeli devreye girmektedir. Kişinin hedefine ya da amacına yakınlaşıp yakınlaşmadığına bakılır, yakınlaşmıyorsa hedefe yakınlaştıracağı düşünülen şey yapılır. Sonunda hedefe ulaşıncaya kadar birçok kez "bakılması" ve "yapılması" gerekebilir. Kişi işyerinde uygulamak istediği yeni bir sistem hakkında araştırma yaparken, aşağı yukarı düşündüğü şeyleri yapan başka bir organizasyonu ziyaret edebilir. Peşinde olduğu şeyin bir kısmını işleyen ve yeni fikirler edinebileceği yazılar okuyabilir.

4. Esnek Olmak

NLP açısından esnek olmak en önemli ustalık göstergelerinden birisidir. Sonuca gitmek için bir yöntem ya da davranış işe yaramıyorsa hemen değiştirilip, başka bir şey denenmelidir. "TOTE Modeli" bu esnekliğe iyi bir örnektir. NLP açısından başarısızlık yoktur, geri bildirimler, deneyimler vardır. Kişi bir hedef belirlediğinde harekete geçer.

Daha sonra olanları gözler ve istediği sonuca ulaşana kadar yaptığı şeyi değiştirir.

Davranışlarda esneklik geliştirmek, atılan adımların sonuçlarını erken görmek, başarısızlık olarak algılanan durumdan kurtulmak için taktik değiştirmeyi sağlayacaktır.

Standart bilgelik, "Dene, dene ve bir daha dene"dir. NLP'nin yaklaşımı ise "Başlangıçta başaramıyorsan, farklı bir şey dene"dir. Diğer bir deyişle, "Her zaman hep yapılan şeyler yapılırsa, her zaman hep elde edilen sonuçlar ortaya çıkar. Yapılan şeyler bir işe yaramıyorsa, farklı bir şey yapılmalıdır."

Bir tıkanmayla karşı karşıya olan yöneticiler tipik olarak aynı şeyden daha fazla yaparlar. Postayla reklam göndermek yüzde 1'lik bir karşılık getiriyorsa, satışları artırmak için eğilim bu postalı reklamları artırma yönündedir ve bu da aslında aynı şeyden daha fazla yapmaktır. Bu davranış, isabet oranları açısından, hem organizasyon hem endüstriye ilişkin normlarla güçlendirilir. Mesajı, aracı ya da pazar odağını değiştirince, yüzde 1'lik bir karşılık elde etmeye devam edileceğinin bir garantisi yoktur. Ama farklı bir karşılık elde edileceği hemen hemen kesindir; farklı eylemler farklı sonuçlar getirme eğilimindedir. Esneklik ve değişime isteklilik, nasıl bir değişiklik söz konusu olursa olsun, başarı çevriminin parçasıdır.

Bir hedef seçerek işe koyulmak gerekir. Eyleme geçilmelidir, çünkü sadece bilmek yeterli değildir. İnsanlarla iletişime girmek için çok istekli olunmalı, neyin işe yaradığını bulunca ya dek davranışlar düzeltilmeli, yeniden uyarlanmalı, hatalardan ders alınmalıdır. Başarılı insanlar istedikleri hayatı elde edene kadar değişmek ve esnek olmak zorunluluğunu hissetmektedirler.

BAŞARIYA GİDEN YOLU DÜŞLEMEK (HAYAL GÜCÜ)

Üstün başarı sergilemiş kişilere, organizasyonlara ya da takımlara bakıldığında, bu kişileri farklı kılan özelliğin hedef belirleme konusundaki başarıları olduğu göze çarpmaktadır. Onların, gelişi güzel belirlenmiş ve kolayca unutulan hedefler yerine, gelecek için kendilerini zorlayan, motive eden, yönlendiren ve manevi açıdan yücelten imgelerle yola çıktıkları görülmektedir. Başarılı görülen insanlar eylemlerini, hatta bu eylemlerini içinde gerçekleştirdikleri ortamı (arkadaşlar ve iş arkadaşları dâhil olmak üzere), kimlikleri ve daha yüksek yönelim ve değerleriyle uyumlu kılmakta esrarengiz bir beceriye sahiptirler.

Bu kapsamda NLP teknikleri yöneticilere yalnızca iletişim becerilerini geliştirmede değil, aynı zamanda kişisel ve şirket hedeflerini belirlemede ve bu hedefleri uygulamaya sokmada da yol gösterici olmaktadır. Yönetici en az girdiyle en çok çıktıyı almayı sağlayan mevcut imkânları (insan

gücü, hammadde) şirketlerin hedefleri, vizyonu ve misyonları doğrultusunda, çalışanlarının tümünün katılımını sağlayarak, ulaşmak olarak tanımlanmaktadır.

Ancak herkesin paylaşabileceği hedefler koymak, çalışanlara benimsetmek ve bu hedefler doğrultusunda tek vücut olarak onların kolektif çalışmasını sağlamak pek de kolay değildir. Çoğu yönetici bu ödevleri yerine getirirken zorlanmakta, çalışanlarla iletişim kuramadıklarından yakınmaktadır. Bu nedenle çalışanların kişisel hedefleriyle organizasyon hedeflerini bütünleştirmek, hedeflerin anlaşılmasını sağlamak, çalışanları motive etmek her yöneticinin başarıyla yaptığı bir görev değildir. Bu nedenle birçok örgüt doğru hedef belirleme programları için milyonlarca dolar para harcamaktadır. Ancak bu çalışmaların çoğunda arzu edilen başarı sağlanamamakta, örgütsel hedefler çalışanların çoğu tarafından algılanmamakta, çalışma masalarının gözlerinden birine atılı ya da duvarlara asılı kalmaktan öteye gidememektedir. Bu nokta da NLP yöneticilere bu zorlu süreçte bazı kolaylıklar sağlamaktadır.

Başarılı liderler, başarılarını bir gerçeklik haline getirmeden önce zihinlerinde yaşatmaktadırlar. Bu liderler bu düşünsel resimleri ve düşünceleri başkalarına da aşılayıp, onları da motive etmekte, söz konusu hedefe ulaşmak için çaba sarf etmeye ikna etmektedirler. Sonuçlar üzerinde odaklanarak düşünmek, istediğimizi elde etmeniz için oldukça etkili bir yöntemdir. Sonuçlara odaklanarak düşünme yöntemleri, çevreleriyle olan uyumu bozmadan, değişik alanlardaki isteklerini sürekli elde eden kişilerle yapılan araştırmalar sonucu belirlenmiştir.

Bir hedefi iyi belirlemek için gerekli basamaklar vardır. Bu basamaklar incelendiğinde, üstün başarı elde etmiş kişilerin başarıya ulaşırken 'modelleştirme' yaptıkları ve bu modellerle başarıya ulaştıkları görülmektedir. Bu bağlamda NLP zihinsel canlandırma yöntemleriyle bireylerde hedefe ulaşma arzusu uyandırmakta ve diğer bireylerin de söz konusu resmi görmelerini sağlayarak hedef için çaba göstermeleri konusunda onları ikna etmektedir.

Bir başka ifadeyle NLP ulaşılmak istenen hedefin bireye ya da gruba gerek maddi gerekse manevi kazanımlarının net olarak ortaya konulması ve söz konusu kazanımların bireylerde düşünsel olarak resmedilmesi ile bireylerde çalışma ve başarma arzusu, isteği yaratılması konusunda yardımcı olmaktadır. Tüm duygularımızı kullanarak hedefe ulaştığınız zamanı tasarladığınızda, kendinizi ona programlamış, başarma olasılığınızı artırmış oluruz. Zihinlerimiz, imgelerle gerçeği ayıramaz, böylece imgelerimizi, düşlerimizi gerçekleştirecek şekilde kullanabilirsiniz.

Tüm duygularımızı kullanarak hedefe ulaştığınız zamanı tasarladığınızda, kendinizi ona programlamış, başarma olasılığınızı artırmış oluruz. Zihinlerimiz, imgelerle gerçeği ayıramaz, böylece imgelerimizi, düşlerimizi gerçekleştirecek şekilde kullanabilirsiniz. NLP bizlere bu kapıyı aralamamızda yardımcı olur.

Hedeflere ulaşmada dikkat edilecek bir diğer husus ise hedeflere bakışın belirlenmesi, hedefler arasında bir hiyerarşi oluşturulmasıdır. Bu kapsamda düşük düzeyli, kısa erimli hedeflerin büyük hedeflere katkı yaptığı bir hiyerarşinin kişilerde oluşturulmasıdır. Bu model örgütlerdeki hiyerarşik hedef yapısına benzetilebilmektedir. Organizasyondaki

hedef hiyerarşisinde en tepede örgüttün vizyonu, yani ana hedefi yer almakta, alt kademelere inildikçe her bir birim daha sonra ise her bir gruba özel örgüt vizyonuna bağlı alt hedefler yer almaktadır.

Genelde her bir alt düzey hedef örgüttün ana hedefini destekler nitelik taşımaktadır. NLP'de de aynı örgütlerde olduğu gibi kişisel hedeflerde de bir hiyerarşik yapı esas alınmaktadır. Bu hiyerarşinin en tepesinde 'daha hoşnut olmak', en altında 'saat beş olmadan faksı Milano'ya göndermek olabilmektedir. Bireyler kendi hiyerarşik hedef yapılarını ya da basamaklarını kurarak, zaman ve enerji harcadıkları rutin görevlerinin orta ve uzun vadede varmak istedikleri hedeflere götürüp götürmeyeceğini görme şansına sahip olabilirler.

Hedeflerimize ulaşmada başarılı olmak istiyorsak, genel hedeflerinizin, hem aynı düzeydeki hedeflerle, hem de belirlemiş olduğunuz daha uzun erimli, daha üst düzeydeki hedeflerimizle uyumlu olması gerekmektedir. NLP bizlere hedeflerimizi uyumlaştırmada, hedeflerimiz doğrultusunda içsel ve dışsal motivasyonumuzu artırmada ipuçları vermekte, bu tekniklerle yöneticilerin başarıyı yakalaya bileceklerini öngörmektedir.

Bu kapsamda NLP uygulamacılarının, yöneticilere hedef belirlemede ve söz konusu hedeflere ulaşmak için motivasyon sağlamada yol gösterici buldukları bazı temel ilkeler bulunmaktadır.

Bu yaklaşımlara göre yöneticilerin spesifik hedefler belirlemeleri gerekmektedir. Dilekler değil, hedefler belirlenmelidir. Söz konusu hedeflerin ulaşılabilir olması bireylerde istek yaratmaktadır.

Hedefler açık ve ölçülebilir olmalı ve hangi zaman diliminde yapılacağı net olarak ortaya konulmalıdır. Zamanı belli olmayan bir hedef bireylere boşa vakit kaybettirip, motivasyonlarını düşürmektedir. Hedeflerin ne kadar zamanda yapması gerektiğinin bilmesi bireyleri hedeflere odaklamaktadır.

Yöneticiler hedeflerini paylaşırken açık olmalı, zaman ve yer belirtmelidirler. İnsan beyni eylemlerle çalışmaktadır. Hedefler ne kadar açık ve tanımlayıcı olursa eyleme geçilmesi ve hedeflerin gerçekleştirmesi o kadar kısa zamanda olmaktadır. Hedef belirlenirken hedef hiyerarşisini de unutmamak gerekmektedir. Büyük hedeflere ulaşmak için küçük hedeflerden yola çıkılmalıdır. Bireyler küçük hedeflere ulaştıkça, motivasyonları artmakta ve büyük hedefe ulaşmak için daha fazla çaba sarf etmektedirler.

NLP'de hedeflere ulaşmada yöneticilerin dikkate alması gereken bir diğer unsur başarının net olarak tanımlanması, bir başka ifade ile başarının kanıtının ortaya konulmasıdır. Bu kapsamda hedeflerinizi başarmak ve diğerlerinden takdir toplamak başarılarımızın kanıtıdır. Başarıları tanımlamada öncelikli olarak birey kendi tatmin ve mutluluğunu ön planda tutmalıdır. Bireyler başarılarını kanıtlamada iki tür kanıt kullanmaktadır, bunlar; duygusal kanıtlar (içsel huzur, mutluluk) ve dışsal kanıtlardır (başkaları tarafından takdir edilme).

Duygusal kanıtlar kişilerin içsel tatmin düzeyini oluşturmaktadır. Bireyin yeni hedefler belirlemesinde, motive olmasında çok büyük bir önem taşımaktadırlar. Başarının sırrı kişilerin içlerinde de bunu kabul etmeleri, istemeleri ve yapılacak eylemden ne kadar tatmin olduklarında yatmaktadır.

Dışsal kanıtlar, başkalarından edindiğimiz edimlerden oluşmaktadır. Her birey diğerleri tarafından takdir edilmeyi, örnek gösterilmeyi, beğenilmeyi ister. Bu insan olmanın doğasında var olan bir ihtiyaçtır. Diğerleri tarafından beğenilmek hem mevcut başarılarda, hem de daha sonraki hedeflerin oluşturulmasında, bireyleri harekete geçirmede güven duygusu aşılamaktadır. Bu kapsamda hedef belirlerken içsel ve dışsal tatmin unsurları dikkate almak, arzu edilen başarıya ulaşıldığında da bireyleri taktir etmek ve diğerlerinin önünde onore etmek önemli bir motivasyon aracıdır.

Hedef belirlemede yöneticilere yol gösterecek bir diğer önemli nokta ise hedeflerin düzeyinin doğru belirlenmesidir. Bazı durumlarda küçük hedefler harekete geçmek için yeterince motive edici olmamakta, büyük hedefler ise bireyleri korkutup kaçırabilmektedir. Aslında söz konusu durum bir algılama sorunudur. Bir bireyi korkutan hedef, diğerine basit ve kolay gelebilmektedir. Bu nedenle bireylerin kendi düzeylerine göre hedefler belirlenmeli ve başkalarının neler hedeflediği ve bunları nasıl şekillendirdiğine dikkat edilmemelidir. Çünkü her bireyin algılaması farklılık göstermektedir. Dolayısıyla bireyler algı haritalarını çıkarmalı ve hedef düzeylerini belirlemelidirler.

Benzer biçimde hedeflerin olumlu ifadelerden oluşması da ulaşılabilirlikleri konusunda bireyleri motive etmektedir. Örneğin; "Şirketimiz iflas etmesin" yerine "Kalan borçlarımızı ödeyerek, şirketimizi kara geçirmek" gibi hedefler konulmalıdır. Zira insan beyni yalnızca olumsuz kökleri kaydetmektedir. Dolayısıyla olumlu düşünmek ve olumlu hedefler üzerinde çalışmak hem bireyi mutlu etmekte, hem de zihinlerde daha kalıcı yer etmektedir.

Bireyleri hedefe ulaşmak için hareket etmekten alıkoyan bir diğer unsur ise hata yapmaktan korkmalarıdır. Oysaki hatalar bireyleri eğitmekte ve hedeflere ne kadar yakın ve uzak olduklarını göstermektedir. Dolayısıyla bireylerin hataları hoş görülmeli ve istenen hedefe ne kadar yakın ya da uzak oldukları uygun bir dille onlara anlatılmalıdır.

Hedeflere ulaşmada bir diğer nokta hedeflerdeki bireysel yetkinliktir. Başka bir ifade ile hedefinize ulaşmada diğer insanların rolünün ne olduğu ve onları yönlendirme şansınızın ne kadar olduğudur. Eğer bireylerin diğer faktörleri yönlendirme şansı çok az ise istenen hedeflere ulaşması çok zordur. Bu nedenle bireylerin hedeflerini koyarken ya da yöneticiler bireylere hedef belirlerken kişinin yetkinliklerini iyi analiz etmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde bireyler kendi yetkinlikleri dışındaki durumlarda boşuna vakit harcarlar ve istenen hedeflere ulaşamazlar.

Benzer şekilde içsel ve dışsal kaynaklarda hedeflere ulaşmada oldukça önemlidir. NLP bireylere içsel kaynakları kullanma konusunda yardımcı olmaktadır, ancak dışsal kaynakların yetersizliği başarıyı etkileyen önemli unsurlardır. Bu nedenle hem içsel, hem de dışsal kaynakların uyumlu ve yeterli olması gerekmektedir. Bireylerin istenilen hedeflere ulaşmasında en önemli faktör bireyin buna yapabileceğine olan inancıdır. Birey başarılı olacağına ne kadar inanırsa zorluklarla baş etmesi ve farklı bakış açıları kazanması da o kadar kolay olmaktadır.

Benzer şekilde hiçbir hedef hayata geçirilmeden ulaşılamaz. Bu nedenle bireyin korkmaması ve hedeflere ulaşmak için hemen eyleme geçmesi gerekmektedir. Birey ne kadar

çabuk harekete geçer ise ilerlemesi ve sonuçlarını görmesi de o kadar çabuk olmaktadır.

Sonuç olarak bireylerin kontrolü ya da etkisi dışındaki hedefleri gerçekleştirmeleri pek mümkün değildir. NLP aklın kullanılmasıyla ilgili pratik gerçeklikler içermektedir. İyi belirlenmiş sonuçlar, başarıyı sağlamak bireyin sadece düşlemek ve zihinde canlandırmaktan öte bir eyleme geçmesine dayanmaktadır. Bireyin kendisi, ailesi veya şirketi gibi başkalarının lehine hedef belirlemede ne kadar fedakâr olursa olsun, bu hedeflerin gerçekleşmesinde çok az payı varsa ya da payı yoksa aslında zamanını boşa harcıyor olabilir. Bireyin üzerinde etkinizin az olduğu ya da olmadığı durumlarda istenilen hedefe ulaşılmasında size yardımcı olması olanaksızdır.

Bu ilke, bir örgütte, insanlarla sonuç elde eden yöneticiler için çok önemlidir. Bir yöneticinin hedeflere ulaşmadaki en önemli anahtar etkisi bir otoriteye sahip olmasıdır. Bir yönetici, kaynaklar üzerinde kontrole ve insanlar üzerinde yaptırım gücüne sahip ise, başka insanların katılımını gerektiren büyük hedefleri gerçekleştirme yöneticinin gücü dâhilindedir.

Bir futbol takımı için kalecinin ya da santraforun takımını birinci lige çıkarma gibi bir hedef belirlemesi gerçekçi değildir. Ama böyle bir hedef, otorite ve etkiye sahip olan takımın kaptanı ya da yöneticisi için oldukça geçerlidir. Kalecinin hayal kırıklığına uğramasına gerek yoktur. Kendini gereksiz ya da önemsiz hissetmemelidir. Kaleci de kendi adına kurtarışlarının sayısını artırmak gibi ana hedefe uyumlu bir alt hedef belirleyebilir. Tüm takım üyeleri kendi görevlerini, hedeflerini yerine getirirse takım birlikte harikalar yaratabilir.

Yöneticilerin rolü etkilemek, inandırmak ya da canlandırmak (yönetmek) olarak sıralanabilir. Örgütlerdeki diğer bireylerin yetenekleri ve görünürdeki taahhütleri ne olursa olsun, hedeflerin gerçekleşmesinde anahtar nitelikteki oyuncu yöneticiler olduğundan; yöneticiler, hiç kimse ya da hiçbir grubun hedeflerini sekteye uğratacak güçte olmadığından emin olmalıdırlar. Bu ilke, diğer çalışanlara son derece bağımlı olmalarından dolayı, özellikle üst düzey yöneticiler için çok önemlidir.

Bill Toomey, 1964 yılında yirmi beş yaşındayken olimpiyatların en yorucu oyunu olan dekatlon (atletizmde onlu yarışma) seçmelerine katılıyor. Seçmeler sonunda ilk üç rakibi olimpiyatlara katılma hakkı kazanırken o, dördüncü olarak eleniyor. Ertesi gün onu sahanın etrafında koşarken ve idman yaparken görenler "Toomey, olimpiyatlara katılma şansını kaybettin, neden çalışıyorsun?" diye sorduklarında Toomey, şu muhteşem cevabı veriyor: "1968 olimpiyatları için çalışıyorum." Bu inançlı ve disiplinli çalışma sonucunu veriyor. Bill Toomey 1968 Mexico City Olimpiyatları'nda altın madalyayı gururla göğsüne takarak birincilik kürsüsünde haklı yerini alıyor.

KİŞİSEL ETKİNLİK

Günümüzde başarı deyince iş hayatı, okul hayatı veya özel hayat ayrımı yapılmamaktadır. Bugün gelişme ve başarı, her alandaki insanı ilgilendirmektedir. İnsanlar çocuklarını başarı için geliştirmeye ve motive etmeye çalışırlar. Şirketler ve kuruluşlar, çalışanlarını geliştirme ve daha ileriye gitme planları yapmaktadırlar. Bu yüzden de çalışanların kişisel gelişimine yatırım yapmak için bütçe ayırmaktadırlar.

Kişisel gelişim; insanların kapasitelerini, performanslarını ve sonuç olarak verimini artırmaya katkısı olacak bilgi, beceri ve yeteneklerin geliştirilmesidir. Kişisel gelişimin tamamı derinlemesine incelendiğinde; öncelikle kişinin kendini daha iyi tanıması, daha iyi ilişkiler ve daha iyi iletişim kurmak için çevresindeki insanları tanıması, sürekli olarak olumlu davranışlar sergilemesi, başkaları üzerinde etkili olması, sorun odaklı olmak yerine problem çözümüne odaklanması ve hepsinden önemlisi beynini etkili biçimde ve en

yüksek düzeyde kullanabilmesi gibi davranışlarını geliştirilmesinin bu kavram içinde bulunduğu görülmektedir.

Son yıllarda kişisel gelişim kavramı, insanların günlük hayatında kullandığı ve her yerde karşısına çıkan bir kavram olmuştur. Önceleri şirketlerin çalışanlarını geliştirmek için verdikleri eğitimler, bir moda gibi toplumun bütün kesimlerine yayılmaya başlamıştır.

NLP, kişisel gelişime odaklanarak, kişinin hayatta istediğini başarması için karşılaşacağı diğer sonuçlarla işbirliği yapabilme yeteneğini artırmaktadır. NLP, kişinin konunun detaylarını çözmesine yardımcı olur ve kişinin performansını kısıtlayan davranış kalıplarını tanımlamayı öğrenerek, kendisinde ve diğer insanlarda değişim yaratmak için güçlü NLP tekniklerinin kullanımında yetkinlik sağlamasını kolaylaştırır.

NLP kişisel mükemmelliğin bir bilimini sunmakla, yöneticilerden çok daha geniş bir kesime hitap etmektedir. Ama NLP'nin farklı yaklaşımında yöneticilerin yararlanabileceği çok fazla şey olduğu da kesindir. Teorik ve nesnel bir yaklaşımın yerini bilişsel ve öznel bir yaklaşım almıştır. Yöneticinin iletişimci ve problem çözücü olarak özel rolü, konunun bu özel yanlarından yararlanmasına da olanak tanımaktadır. Ayrıca yöneticinin diğer insanlar üzerindeki etkisi konusundaki ayrıcalığı, kişisel etkinlikteki herhangi bir artışın, muhtemelen onun kişisel yaşamının ötesinde yankı yapacağı gibi, organizasyonel bir etkiye de sahip olacağı anlamına gelmektedir.

Kişisel etkinlik, dört aşamalı modelle elde edilmektedir.

- Kişi ne istediğinize karar vermeli

- Harekete geçmeli
- Neyin işe yarayıp neyin yaramadığının farkında olmalı
- İstediğini gerçekleştirene kadar yeni yaklaşımlar denemeli.

Davranış

İnsanların kendi duygu, düşünce ve hisleri, yani yaşantılarını kontrol eden kısımları ile bir anlamda bilinç düzeyinde iletişime geçerek davranışlarının özünde yatan sürecin gücünün farkına varmaları ve bu gücü kendileri ve diğerleri ile olan iletişimlerinde avantaja dönüştürmeleri gerekmektedir. İnsanların inançları davranışlarını belirler. İnsanlar eğer düşünüş ve davranış tarzlarında bazı şeyleri değiştirmek istiyorsa kendisiyle ve dünyayla ilgili inançlarıyla iletişime geçmeleri gerekmektedir.

Duygular

Duygular davranışları etkiler; bu olumlu yönde de olumsuz yönde de olabilir. NLP insanların duyguları anlayabilmelerini ve kontrol edebilmelerini sağlar; onları bastırmak ya da şansa bırakmaktansa, sonuçları gerçekleştirme yolunda kullanılabilir. Yeni davranışlar üretmek kadar yeni, daha güçlendirici ya da uygun duygular üretmek de gerekmektedir.

Tutumlar

İnsanların kökleri derinlerde yatan duyguları, zamanla, dalgalanmalı biçimde yaşadıkları duygulardan çok daha kı-

sıtlayıcı bir nitelik taşıyan düşünce alışkanlıklarına, yani tutumlara dönüşür. "Olumsuz" ya da "olumlu", "iyimser" ya da " kötümser" olmak, bir tutumu gösterir. İyimser bir satış elemanının, benzer deneyimlere ve eğitim düzeyine sahip kötümser bir satış elemanından çok daha iyi performans göstereceği kanıtlanmış durumdadır. Yapılması gereken şey, tutumlarda köklü değişiklikler yapmaktır. Böylece, gelecekteki davranışın değişmesi sağlanabilir ve başarı şansı artırılabilir.

Eğer kişi yokları düşünürse varlara ulaşamaz. Eğer kişi gerçekçi olduğunu düşünüyor ve gerçekçiliği onu karamsar yapıyorsa kişi gerçekçi değil karamsardır. Bilinçaltını olumlu bir yapıya kavuşturmanın en etkili yolu, önce konuşmaların içinde bulunan ve zararsız gibi görünen olumsuzluk taşıyan çok küçük ifadeleri çıkarıp atmaktır. Sonra da düşünceleri kontrol altına alıp en küçük olumsuzluk düşüncesinden başlayarak büyük olumsuzluk düşüncesine doğru onların önce bilincine varıp vücutta ve yüzde meydana getirdiği kasılmaları gevşetmek ve onların kaslar sayesinde vücuttan akıp gitmesini sağlamaktır. Kişinin konuşmalarında kullandığı olumsuz sözcükler ve bu sırada aklından geçen olumsuz düşünceler tek başlarına zararsız bile görünseler, bir zaman sonra bilinçaltında son derece zararlı etkilere yol açarlar. Bilinçaltı böylece olumsuz bir tutum alır. Kendi kendine devamlı olumlu sözler söyleyip telkinde bulunan insanlar zamanla bilinçaltının o yönde çalışmasını sağlarlar.

İnançlar

Kişiler inandığı gibi algılarlar. Kişilerin doğruları algılarını belirler ve inandıkları gibi yaşarlar. İnsanların değer ve

inançları içlerinde çatışırsa iç huzurları bozulur. İnsanların tercihlerini belirleyen kriterleri, paradigmaları vardır.

İnsanların hayatına yön veren küçük inançlarıdır. Her yapılan iş, eylem bir inanca karşılık gelir. Bir olumsuz inancı değiştirmek bir olumsuz eylemi değiştirmek, bir olumsuz eylemi değiştirmek bir olumsuz inancı değiştirmektir. Bu küçük inançların bazıları olumlu bazıları olumsuzdur. İzlenmesi gereken yol şu an sahip olunan olumsuz inançların olumlu hatırlanmaya ve olumlu yapılmaya başlanması ve edinilecek inançların da olumlu inançlar olmasını sağlamaktır.

Kişisel etkinlik söz konusu olduğunda, en büyük rolü oynayan etken kişinin kendisi hakkındaki inançlarıdır. Bu inançlar, kişinin kendisini nasıl gördüğünü yansıtır ve davranışlarının her parçasını doğrudan etkiler. "İşleri düzenleme konusunda iyiyim" ya da "Konsantrasyonumu çabuk kaybediyorum" gibi sözlerle, kişi kendisi hakkındaki inancıyla, tüm davranışları ve onların sonuçları üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabilir. Kişi zihnini başka bir şeye kaydırdıktan sonra birkaç saat içinde, hatta üzerinde olumlu bir etkiye sahip biriyle karşılaştıktan birkaç dakika sonra kendisini terk edebilen bir duygudan farklı olarak, inançlar daha kalıcı ve sinsi bir yapıya sahiptir.

Kişi neye inanıyorsa kendisi odur. İnançlar kişiyi şekillendirir, motive eder ve yol gösteren ilkeler olarak istikrar ve süreklilik kazandırır. Yaşanılan sosyal çevredeki dünya ve onun yasalarına ilişkin birçok inanç herkes tarafından paylaşılınca, uyumlu bir ilişki ve bir topluluk duygusu doğar. Diğer inançlar şirket, müşteriler veya amirler gibi insan grupları ya da tek tek insanlarla ilgilidir ve bu tür her inanç davranışları kökten etkiler.

NLP'NİN KULLANIM ALANLARI

KİŞİSEL GELİŞİMDE NLP

Birçok insan NLP'yi kendi kişisel gelişimi için kullanıyor. Sizi kısıtlayan korkuların, alışkanlıkların ve benzeri etkenlerin üstesinden gelip, sizi hedefleriniz doğrultusunda destekleyen yeni davranış seçeneklerinin oluşturulmasında NLP size destek sağlar. NLP'nin temel varsayımları ve özel uygulamaları, geçmişten gelen korkularınızı, kısıtlayıcı inançlarınızı, zarar veren alışkanlıklarınızı değiştirmede size yardımcı olacak etkili çözümler sunarak yaşam enerjinizi yeniden keşfetmenizi destekler. NLP bu süreci, iletişim kurma, tepki verme ve hissetme seçeneklerinizi zenginleştirerek gerçekleştirir. Daha fazla seçeneğe sahip insanlar, daha isabetli tercihlerde bulunabilirler. Yaşamınızdan memnun değilseniz, NLP sizlere belki de daha önce üzerinde hiç düşünmediğiniz yeni yaşam alternatifleri sunabilir.

Analiz

Ünlü bir futbolcu karısını öldürmekle suçlanıyordu. Ama karısının cesedi ortada yoktu. Futbolcu sanık sandal-

yesinde oturuyordu. Kucak dolusu parayla tuttuğu avukatı jüriyi ikna etmeye uğraşıyordu:

"Sayın jüri üyeleri, müvekkilimin suçsuz olduğuna yürekten inanıyorum. Buna az sonra sizler de inanacaksınız. Neden mi? Bakın, şimdi ona kadar sayacağım ve müvekkilimin öldürdüğü iddia edilen karısı bu kapıdan içeri girecek... 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10."

Bütün jüri kapıya döndü. Kimse girmedi içeri. Avukat bir savunma dâhisiydi, öldürücü hamlesini yaptı:

"Bakın, siz de kadının öldüğüne inanmıyorsunuz. Çünkü hepiniz içeri girecek diye kapıya baktınız. İşte kararı buna göre vermenizi talep ediyorum."

Ancak jüri ünlü futbolcuyu suçlu bulduğunu bildirdi ve dava bu şekilde sonuçlandı. Mahkeme çıkışında avukat, jüri başkanına yaklaştı: "10'a kadar saydığımda siz de diğer üyeler gibi kapıya baktığınız halde neden böyle bir karara imza attınız?"

"Doğru" dedi jüri başkanı; "Ben de kapıya baktım, ama müvekkiliniz kapıya bakmıyordu."

En iyi analist herkes bir noktaya bakarken, o noktaya yönelen bakışları izleyen kişidir.

PSİKOTERAPİ VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİNDE NLP

Geçtiğimiz 30 sene içerisinde NLP özellikle psiko-sosyal danışmanlık ve terapi hizmeti veren kurumlarda her geçen gün daha da yaygınlaşan uygulama alanları bulmaya başladı. Sağlık alanında NLP kullanımın bu kadar yaygınlaşmasının sebebi, NLP araştırmalarının büyük bir bölümünün, hastalarına kendi istekleri doğrultusunda değişmelerine etkili biçimde yardım edebilen hekim ve psikoterapi uzmanların yöntemleri üzerinde yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır. Bu araştırmalar başlamadan önce, başarılı hekim ve psikoterapi uzmanlarının kullanmış oldukları etkili dil kalıpları, teknikler ve yöntemler bütünü bilinçdışı bir yeterlilik ya da yetenek olmaktan öteye gidemezken, günümüzde NLP araştırmaları ve modelleme çalışmaları sayesinde bu kalıplar milyonlarca insana ulaştırılabildi.

NLP, bünyesinde kişisel gelişim ve değişim süreçlerinde kullanılan ve kalıcı sonuçlar sağlayan birçok teknik ve yön-

tem ihtiva eder. Bu yöntemlerden belki de en tanınmış olanı, kişisel korku ve fobilerden kurtulmada kullanılan 'NLP Fobi Tekniği'dir. Senelerdir süregelen ve belki de yaşamınızı sürekli kısıtlayan (örneğin yükseklik ya da uçak korkusu) ve benzeri fobilerden çok kısa süre içerisinde kurtulabilirsiniz. Benzeri klinik vakalarda da NLP, kişiye özgü dil kalıpları ve uygulamalar kullanır. Tüm süreçlerde birey bir bütün olarak ele alındığı gibi karmaşık ve dinamik başka sistemlerin de bir parçası olarak değerlendirilir ve buna uygun sistematik, itinalı yaklaşım sonucunda çözümün kişinin içerisinde bulunduğu, aile, iş, inançlar, değerler ve benzeri karmaşık sistemlerle de uyum içerisinde olması amaçlanır.

NLP İLE KOÇLUK

İş dünyası, endüstri, yönetim ve psiko-sosyal alanlarda koça duyulan gereksinim her geçen gün artmakta. Birçok profesyonel koç, kişi, grup ya da daha büyük organizasyonları, planlama, kritik dönemleri atlatma, kişisel performansı açığa çıkarma ya da hedeflere ulaşma süreçlerinde destekleme amacıyla vermiş olduğu bu özel danışmanlık hizmetinde sık sık NLP yöntemlerine başvurur. Koçluk seanslarında, iyi belirlenmiş hedeflere ulaşma sürecinde, çözüm odaklı stratejiler geliştirilir ve gerek duyulan kaynakların gelişimi sağlanır.

Koçluk, bir süreç yönetimidir. Koç, çalıştığı kişi ya da kurum ile ilgili bilgileri doğru analizlerden geçirerek, karşı tarafın kendi çözüm yollarını bulabilmesine yardımcı olan kişidir. Koçluk bir performans artırma sürecidir ve etkili araçlar yardımıyla kişilerin ve kurumların mevcut performansları üzerinde gözle görülür bir artış gerçekleştirmeyi hedefler.

Profesyonel bir koç, çalıştığı kişinin yaşam alanı üzerinde etkin bir hakimiyet düzeyine ulaşmasını sağlar. Özel yaşam, iş yaşamı, hobiler, korkular, engeller ve çözümler gibi farklı kategorilerde çözümler sunan Koç, bir danışman gibi değil, bir "Kendi Kendine Koçluk" modeli gibi çalışır. Koçluk kelimesi "Coaching" yani bir yerden başka bir yere götürmek, taşımak anlamına gelir. Taşıma anlamına yakınlığı sebebiyle bazı ülkelerde yolcu otobüslerine de "Coach" denilmektedir. Koçluk süreci tamamen organize ve planlı bir değişim sürecidir. Kişilerin ve kurumların "Mevcut Durum-İstenen Durum" modeline göre verimliliklerini artırmalarına yardımcı olur.

NLP ve koçluk bir arada harmanlandığı zaman, sürecin tamamına mükemmel bir biçimde hakim olmak mümkündür.

Koçluk çok farklı alanları kapsamaktadır. Spesifik olarak her profesyonel alan, potansiyel bir koçluk platformudur. Örneğin;

- Öğrenci Koçluğu
- Yaşam Koçluğu
- İmaj Koçluğu
- Siyaset Koçluğu
- Yönetici/CEO Koçluğu
- İlişki Koçluğu gibi...

Özetle "Koçluk Nedir?" sorusunun en tatmin edici cevabı "Koçluk net bir hedefe doğru, profesyonel adımlarla ilerleyebilmektir." diyebiliriz.

SAĞLIK HİZMETLERİNDE NLP

NLP'nin sunmuş olduğu temel varsayımlar, iletişim kalıpları, yöntem ve uygulamaları doktor, hekim, sağlık personeli ve kendi sağlığı ile yakından ilgilenen kişilere faydalı içerikler sunar. Sağlık sektörü hızla gelişmekte. Bu alanda çalışan personelin de, tıbbi ya da bakıma yönelik bilgi ve becerilerinin dışında, gelişmeyle birlikte oluşan kör noktaları aydınlatabilecek özel bilgi ve becerilere de sahip olmaları her geçen gün daha büyük önem kazanıyor. Teknolojinin gelişimi ve şehirleşme ile birlikte sağlık hizmetlerinin de bir nevi makineleştiği ya da ruhsuzlaştığı yönünde artan eleştiriler, insana özel ilginin yerini, nerdeyse kişisel hiçbir temasın gerçekleşmediği soğuk bir etkileşime bırakması ve alternatif tıbba yönelen insanların artışı, bu alanda meydana gelen boşluğun ve alınması gereken önemlerin habercisidir. İş ilanlarına bakıldığında bu alanlarda göreve alınacak personelden, empati, etkili sunum, müzakere ve benzeri yüksek düzeyde sosyal becerileri beraberinde getirmeleri beklenmekte. Hastalığın tedavi sürecinin ne yönde gelişeceğinin, hasta ile hekim arasında meydana gelen iletişim ve bunun

sonucunda oluşan güven ortamıyla da yakından ilişkili olduğu birçok bilimsel araştırma tarafından ispatlanmıştır.

Bundan dolayı, NLP sağlık alanında görevli personele de, hastalarıyla veya görevliler ile kooperatif ve uyumlu bir ilişki içerisine girmeyi kolaylaştıracak ve hastalıkların da tedavi sürecini olumlu yönde destekleyecek olan araçlar sunar. Geçmiş yıllarda, NLP özellikle kişisel sağlığın nasıl desteklenebileceği, bağışıklık sisteminin desteklenmesi, derin inanç ve hastalıklar arasındaki ilişkiler, travmatoloji ve sağlıkla ilgili benzeri alanlarda araştırmalarını yoğunlaştırmıştır.

Nelere Değer Verirsen Onu Duyar, Onu Görürsün

Bir gün New York'ta bir grup iş arkadaşı, yemek molasında dışarıya çıkarlar. Gruptan biri, Kızılderili'dir. Yolda yürürken insan kalabalığı, siren sesleri, yoldaki iş makinelerinin çıkardığı gürültü ve korna sesleri arasında ilerlerken, Kızılderili, kulağına cırcır böceği sesinin geldiğini söyleyerek cırcır böceği aramaya başlar. Arkadaşları, bu kadar gürültünün arasında bu sesi duyamayacağını, kendisinin öyle zannettiğini söyleyip yollarına devam ederler. Aralarından bir tanesi inanmasa da, onunla aramaya devam eder.

Kızılderili, yolun karşı tarafına doğru yürür, arkadaşı da onu takip eder. Binaların arasındaki bir tutam yeşilliğin arasında gerçekten bir cırcır böceği bulurlar. Arkadaşı, Kızılderili'ye "Senin insanüstü güçlerin var. Bu sesi nasıl duydun?" diye sorar. Kızılderili ise bu sesi duymak için insanüstü güç-

lere sahip olmaya gerek olmadığını söyleyerek, arkadaşına kendisini takip etmesini söyler. Kaldırıma geçerler ve Kızılderili cebinden çıkardığı bozuk parayı kaldırımda yuvarlar. Birçok insan, bozuk para sesini duyunca sesin geldiği tarafa bakarak, onun ceplerinden düşüp düşmediğini kontrol eder. Kızılderili, arkadaşına dönerek "Önemli olan, nelere değer verdiğin ve neleri önemsediğindir. Her şeyi ona göre duyar, görür ve hissedersin" der.

YARATICILIKTA NLP

Birçok sanatçı, yazar ve yorumcu, almış oldukları NLP eğitimlerini, yaratıcı ruhu kamçılayan ya da engelleyen birçok etmenin açığa çıkmasını sağladığından, çok değerli buluyorlar. Bu alanda tanınan NLP uygulamalarından bir tanesi Robert Dilts tarafından Amerika'da geliştirilen Disney Stratejisi'dir. Bu ve benzeri uygulamalar, belki de eğitim ve şartlanma sürecinizde körelmiş olan yaratıcı kaynaklarınızı yeniden keşfedip yaşama yansıtmanızı destekleyecek.

Disney Stratejisi

Disney stratejisi, Robert Dilts tarafından Walt Disney'in incelenmesi sonucunda ortaya çıkartılmıştır. Hayal edilen düşünceleri gerçeklere dönüştürme stratejisidir. Amaç odaklı bir düşünme stratejisidir. Walt Disney'in olağanüstü başarısı sonucunda modellenmiştir. Walt Disney "Önce görsel hayal kurar, daha sonra işitsel ve son olarak da dokunsal olarak yapabilir miyim?" dermiş. Disney stratejisi, insanları üç temel role ayrıştırır.

Hayalci: Seçenek ortaya konulan yerdir. Projenin başlamasında ve ortaya çıkmasında önemlidir. Görsel imgelerle düşünülür. Genel olarak Milton dil kalıpları kullanılır (Görsel).

Gerçekçi: Seçeneklerin gerçeğe dönüştürüldüğü yerdir. Aynı zamanda, planların ve seçeneklerin gerçekten mümkün olup olmadığının kontrol edildiği yerdir. Projenin ortalarında, yani gelişiminde önemlidir. Meta model dil kalıpları kullanılır (Dokunsal).

Analiz Eden/Eleştirmen: Araştırma ve test aşamasıdır. Bu aşamadan bazı kaynaklarda "eleştirmen" olarak da bahsedilir. Projenin sonuna doğru, sonucunda önemlidir. Hem meta, hem de Milton Modeli dil kalıpları kullanılır (İşitsel).

Disney Yaratıcılık Stratejisi Ne İşe Yarar?

Yaratıcı görüşleri gerçeklere dönüştürme süreciyle ilgili üç hayati rolü -hayalci, gerçekçi ve eleştirmen- birbirinden ayırır. Böylece her biri maksimum anlaşılırlık ve sonuç için ayrı ayrı araştırılabilir.

Disney Yaratıcılık Stratejisinin Günlük Örnekleri

Çoğunlukla, insanlar aşağıdaki rollerden birini üstlenmeyi severler:

"O bir oyunbozandır." (Eleştirmen)

"O bir fikir insanıdır." (Hayalci)

"O bir işin püf noktaları konusunda iyidir." (Gerçekçi)

Bazı çalışma grupları, bu farklı rollerin her birinde uzmanlaşan bir grup insanı bünyesinde barındırır. Dilts, Disney'in üç rolünün bilinçli kullanımını bir strateji olarak geliştirdi ve biz genellikle bunu ticari danışmanlık ve koçluk işlerinde kullanıyoruz. İş ortamı esas alınarak hazırlanmış olmasına rağmen, kişisel işlerde de aynı şekilde değerlidir.

Aynı zamanda, üç rolü de kendi kendinize oynayabilirsiniz. Ya da onların arasından bilinçli bir seçim yapabilirsiniz veya diğer insanların onları sizin için oynamasını sağlayabilirsiniz. Örneğin; "Şu fikre iyice bir bakıp benim kaçırmış olabileceğim pratik adımlara işaret edebilir misiniz?" (Yani, "Benim gerçekçim olabilir misiniz?")

Bazen rollerin bir kısmının diğerlerinin içine geçtiğini görürüz ve onların mutlu olmaları için diğerlerini yapmaya başlamamız gerekir. Eğer sizden birisi her zaman hayalciyse; "Onun aklı her zaman bir karış havadadır."

Ve bir diğeri çoğunlukla eleştirmense; "Her şeyi beni alt etmek için yapıyor." İkiniz de oldukça gergin olabilirsiniz. En azından gerçekçi olmaması sebebiyle gerçekte hiçbir şey yapılmamış demektir.

Disney Yaratıcılık Stratejisini Düşünmek

Kendiniz ve takımınız için yaratıcılık geliştirmek istediğiniz zaman.

Hayal ve gerçek ya da pratiklik arasında bir çatışma hissettiğiniz zaman.

Bir görüşün, hayalin ya da hedefin nasıl fark edilebileceğini test etmek istediğiniz zaman.

Kendiniz ya da bir başkası, "Bu asla pratikte işe yaramayacak," tarzında şeyler söyleyerek araştırmaya son verdiği zaman. Kendinize sizin (ya da onların) burada "eleştirel" bir yargıda bulunduğunu hatırlatın ve bu yargıya ulaşmadan önce üç bakış açısından da olayların nasıl görülebileceğini kontrol etmek önemlidir. Bunu yüksek sesle ya da sadece zihninizden geçirerek yapabilirsiniz.

Genellikle insanlar, hayallerini ve zihinlerinde uyanan şeyleri gerçekten yapmadan önce eleştirmen pozisyonuna geçerler. Görüşlerin ve vizyonun fark edilmesi ve geliştirilmesi için bu üç perspektif de önemlidir.

Disney Yaratıcılık Stratejisini Nasıl Kullanabilirsiniz?

Planları ve işleri değerlendirmek için bu üç rolü farklı insanlara (örneğin bir takımda veya ailede) tahsis edin. Birisinden birkaç saniyeliğine hayalci rolünü üstlenmesini ve o görüşle ilgili tüm ihtimalleri size söylemesini isteyin.

Bir başkasından bunu uygulamak için gerçekte ne yapılması gerektiği üzerinde çalışmasını isterken diğer bir insana bunu derinlemesine inceleme, artılarını ve eksilerini değerlendirme görevi verin. İnsanların farklı perspektiflerden olaya katkılarda bulunmalarını sağlamak için rollerin dönüşümlü olarak üstlenilmesini isteyebilirsiniz (Böylece, sadece belirli bir rol üstlenerek kimse sınırlandırılmamış olur). Bir toplantıyı veya tartışmayı üç aşamaya ayırın ve her bir rolü farklı bir safha olarak ele alın. Öncelikle herkese beyin fırtınası yaptırın ve yaratıcı olmaları için zorlayın.

Sonra, gerçekten pratikte olması gereken şeyin ne olduğunu düşünmelerini sağlayın. Daha sonra herkes ihtimalleri eleştirel bir yaklaşımla değerlendirsin. Her aşamanın açık ve net olmasını sağlayın. Tüm aşamalar incelendikten sonra son kararı üzerine bina edebileceğiniz birçok değerli bilgiye sahip olmuş olacaksınız.

ÇOCUK EĞİTİMİNDE NLP

NLP, çocuk ile veli arasında yapıcı bir iletişim köprüsünün inşa edilebilmesi için gerekli temel malzemeler sunar. Kendinizi açık bir şekilde ifade edip, çocuğunuza da sizi daha iyi anlayıp tepki göstermesini sağlayacak olan olumlu bir iletişim kurmayı keşfedin. Örneğin, çocuğunuza yapmaması gereken bir şeyi söyleyin. Mesela, "üstünü kirletmeden yemeğini ye" deyin. Muhtemelen bu söylediğiniz, istenmeyen davranışın meydana gelme olasılığını artıracaktır, çünkü çocuk bu isteği yerine getirebilmek için önce olumsuz, yani istenmeyen davranış üzerinde odaklanmak zorundadır. Bu yetmiyormuş gibi bir de tehdit edici bir ses tonu kullandıysanız, çocukta meydana gelen korku ve endişe dolu ruh hali neticesinde yemeğini üstünü batırmadan yemesi gerçekçi bir beklenti dahi olamaz. Bu ve benzeri alanlarda çocuklarınızla hedef odaklı, etkili, yapıcı ve uyumlu iletişim kurmayı öğrenin.

NLP öncelikle kişinin doğal olarak neler yaptığına bakar. Bu davranışlar için, başka tercihlerin neler olabileceğini ortaya koyar. Davranışlarımızdaki kalıpları ve alışkanlıkları tanımaya başladıkça, yaşamımızda bunları nasıl değiştirebileceğimiz konusunda bize yardımcı olur. Bu konuları yaşamımızın her alanında kullanmaya başlamak bizim için yeni bir dönemi de beraberinde getirir. Esnek olabilme kapasitemizi geliştirir. Bu esneklik çocuk yetiştirme konusunda bizim için önemlidir. Peki, bu nasıl olacak?

1. Olumsuz tecrübelerinizi, kötü deneyimlerinizi hafızanızdan silin

Kötü bir çocukluk geçirmiş olabilirsiniz. Bunları unutarak yeni bir başlangıç yapabilmek, çocuğunuzu yetiştirmeniz için çok önemli. Unutmayın, çocuğunuzun hayatına şekil vereceksiniz.

2. Kendinizle konuşun

Kendimle yeterince konuşuyorum diyorsanız, lütfen konuşmalarınızı takip edin. Kendinizi yargılayıp, suçladığınız konuşmalar yapmayın. "Ben başarılıyım", "Ben değerliyim", "Ben çok güçlüyüm" mesajları içeren konuşmalar yapmalısınız. Mümkün olduğu kadar olumlu ifadeler kullanın. Çocuğunuza da bunları defalarca tekrarlayın.

3. Yapacaklarınızı ertelemeyin

Yapmayı arzuladığınız işleri gün gün yazarak tamamlamaya özen gösterin. Çocuğunuza bunu aşılayın. İşleri yarım bırakmaması için ona destek olun.

4. Başarmak istediğiniz şeyi düşünün

Detaylandırmak ve başarma hissini yaşamak sizi olumlu yapar. Çocuklar bir iş başardıkları zaman daha mutlu olurlar. Onların başarılarını takdir edin. Başarının tadını birlikte yaşayın.

5. Geçmişte başardığınız işleri düşünün

Hatta bunları yakınlarınıza anlatın. Genelde üzüntüler, sıkıntılar, tatsızlıklar üzerine dertleşiyorsanız; yaptığınız konuşmalarda başarı ve sevinçlerinizi anlatırken cömert olun. Çocuklarınızın başarılarını anlatmayı hiç ihmal etmeyin.

6. Sorunlarınızı gözünüzde büyütmeyin

Olayları büyüttükçe işin içinden çıkamayacakmış gibi hissetmeye başlarsınız. Bu da kendinize olan güveninizi aşağıya çeker. Daha önce üstesinden geldiğiniz işleri düşünün. Çocuğunuzun da başarılı olduğu anları, ona hatırlatın. Başarılı olduğu zaman neler hissettiğinin canlanmasına yardımcı olun.

7. Hareket edin, gezin

Çok bunaldığınızı düşündüğünüzde yürüyün, egzersiz yapın. Mümkünse çocuğunuzla birlikte yürüyün, yüzün, bisiklete binin. Hem birlikte vakit geçirin, hem de ortak bir eylem yapmanın tadına varın.

8. İstediğiniz şeyi gerçekleşmiş gibi hayal edin

Bu bilinçaltınızı harekete geçirir. İmgeleme tekniğini kullanın. Çocuklarınızı hayal kurma konusunda rahat bırakın. Ve lütfen onların hayallerine gülmeyin!

9. Giysilerinizi iyi seçin

Kendinizi mutlu, rahat hissedeceğiniz giysiler giymek kendinizi iyi hissetmenize neden olacaktır. Çocuğunuzun dışarı çıkarken istediğini giymesine izin verin.

10. 'Hayır' demeyi öğrenin

Başka birini mutlu etmek adına kendinizi üzecek bir şey yapmayın. Hayır dedikten sonra pişmanlık duyup geri dönmeyin. Çocuğunuz 'hayır' dendiğinde, bunun geri dönüşsüz olduğunu bilmeli. Tutarlılık çok önemli...

11. Sizi başarısızlığa iten davranış kalıplarını tespit edin

Bunları ortadan kaldırmak için yöntemler geliştirin. Bu tarz olumsuz kalıpları çocuğunuzda da tespit ederseniz, onu bu konuda erken yaşta geliştirmeye, değiştirmeye yönlendirebilirsiniz.

12. Olumsuz kelimelerden kurtulun

Çünkü beyninizde yer ederek kalıplaşır. Kullanıldıkça beslenir ve yine olumsuz olarak size geri döner. Her kullandığınız olumsuz kelime, geçmiş olumsuz deneyimleri hatırlatır. Bu kelimeleri dilinizden çıkarın ki, çocuğunuzun diline de geçmesin.

13. Hedefinize odaklanın

Hayatınıza yön verecek olan sizsiniz. Başarıya kanalize olmuş ruh hali size enerji ve mutluluk olarak geri dönecek-

tir. Bu davranış, çocuğunuzun da başarı konusundaki modeli olacaktır.

Babacığım Sen Bir Saatte Kaç Para Kazanıyorsun?

İşten dönen babasına yarı ürkek, yarı hayran bakışlarla bu soruyu sordu minik erkek çocuğu. Soruya şaşıran baba, oğluna "Bak evladım annen bile benim ne kadar kazandığımı bilmiyor." diye cevap verdi. "Şimdi beni rahat bırak, bak çok yorgunum."

"Lütfen babacığım, lütfen söyler misin, bir saatte ne kadar kazanıyorsun?" diye ısrar etti minik çocuk.

"Yavrum, benim bir saatte kaç para kazandığımı öğrenip de ne yapacaksın?"

"Ama baba, lütfen!"

Baba sonunda pes etti ve söyledi: "Saatte yirmi dolar."

"Peki baba, bana on dolar borç verir misin?"

Günün yorgunluğunu ve stresini zihninde fazlasıyla hisseden huzursuz baba sonunda patladı: "Yani bunun için mi benim ne kadar kazandığımı soruyordun? Doğru yatağına! Beni daha fazla rahatsız etme!"

Oğlu yanından üzüntüyle ayrıldıktan sonra, adam bir müddet aralarındaki konuşmayı ve onu azarlamasını düşündü. "Belki de..." dedi kendi kendine "oğlum o parayla bir şey almak istiyordu."

Sonunda, vicdanının sesini dinleyip oğlunun odasına gitti. "Oğlum uyuyor musun?" diye sordu.

"Hayır babacığım, uyumuyorum." dedi oğlu yarı uykulu bir sesle

"Al işte benden istediğin para."

"Teşekkür ederim babacığım." diye sevindi oğlu, sonrada elini yastığının altına sokup bir miktar para çıkardı. "Artık yeterli param var. Şimdi tam yirmi dolarım oldu."

Babası oğluna şaşkın gözlerle bakarken, söylediklerinden hiçbir şey anlamamıştı. Ve oğlu parayı babasına uzatırken amacını söyleyiverdi: "Babacığım, bana bir saati ayırabilir misin? Seninle doya doya bir saat boyunca oynamayı ve konuşmayı o kadar çok istiyorum ki!"

Baba ne söyleyeceğini bilemedi. Akşam geç vakitlere kadar çocuğu için çalıştığını düşünerek kendisini teselli etmeye çalışmıştı hep. Ama şimdi minik yaştaki oğlu kendisine hayat boyunca unutamayacağı bir ders veriyordu: Çocuğunun gözünde onun için ne yaptığı değil, onunla birlikte ne yaptığı önemliydi.

NLP'NİN TEMEL KURAMCILARI

Richard Bandler

Dr. Richard Bandler NLP kişisel gelişim teknolojisinin en önemli yaratıcılardan biridir. 1970'li yıllarda psikoloji ve psikoterapi dallarından mezun olan terapistler, hayatlarında zorluklar yaşayan insanları okullarda öğretilen genelde klasik metotlarla tedavi etmeye çalışıyorlardı. "NLP bir terapi değil, bir öğrenme sürecidir." demiştir Bandler. Ancak o zaman terapiye aldıkları vakalarda çok sınırlı sayıda başarıya ulaşabiliyorlardı. O zamanlarda Dr. Bandler matematik, bilgisayar mühendisliği ve psikoloji dallarında çok genç bir öğrenciydi. Geleneksel metotların başarısızlığına yakından şahitti ve farklı yollar aramaktaydı.

1973 senesinde Gestalt terapisti Dr. Fritz Perls'in çalışmalarını incelemeye başlamış, kendi Gestalt gruplarını oluşturmuş ve bu yöntemle ilgili 'Eyewitness to therapy' adlı eserini yazmıştır. Kısa bir süre sonra aile terapisti Virginia Satir'le tanışmış ve onunla da çalışmaya başlamıştır. 1974'te dilbilimcisi John Grinder ile tanıştıktan sonra birlikte dil ve dil modellerini araştırmaya başlamışlardı.

Bu çalışmalardan NLP'nin bugün bir temel taşı olarak bildiğimiz 'meta model' çıkmıştı. Bu model ile başarılı terapistlerin diğer terapistlerden kullandıkları yöntemleri incelemişlerdi. Fritz Perls, Virginia Satir, Milton Ericsson'un kullandıkları dil kalıplarını durumlar için kullanmışlardı. O zaman klasik bilimlerin yaklaşımı, sorun yaşayan insanların sorunlarına yoğunlaşmaktı. Sorunu inceleyerek, üzerinde durarak insanları tedavi etmeye çalışıyorlardı. Ancak bu yöntem çok başarılı değildi, çünkü çok fazla zaman alıyordu ve sorun çözmede yetersizdi.

NLP, bugün gittikçe büyüyen, bir stratejiler, modeller ve hızlı değişim sağlayan tekniklerle kişisel gelişimde kullanılan yöntemler dizisinin adıdır. İçinde yüzlerce strateji ve teknik bulunduran, insanların beynini özgürlüğe kavuşturabilen bir mükemmellik teknolojisidir. Dr. Bandler için bugün NLP'de kırk seneden fazla bir süreç içinde halen en etkin isimdir diyebiliriz. Dr. Bandler tek başına ya da başka yazarlarla birlikte çok sayıda kitap yazmış ve halen dünyanın birçok yerinde seminerler vermektedir.

John Grinder

Richard Bandler ile birlikte, 1970'li yılların başında NLP'yi geliştirmiştir. Bir dil profesörüdür. NLP'nin linguistik kısmına çok büyük katkıları olmuştur. Özellikle, dünyadaki en ünlü hipnoterapist olan Dr. Milton Erickson hakkında yaptıkları modelleme NLP'nin temeli sayılır.

Bandler ve Grinder, Milton Erickson'dan randevu almak isterler, ama Erickson çok yoğundur ve onlara randevu vermesinin imkânsız olduğunu söyler. Ardından John Grinder

ona tek bir cümle söyler ve bunun ardından Dr. Erickson, "Dilediğiniz zaman gelebilirsiniz." yanıtını verir.

Acaba John Grinder ne demiştir de Erickson bir anda kararını değiştirmiştir? İşte onun ve Bandler'in kullandıkları dil kalıpları, NLP'nin temelini inşa etmiştir. En etkili ikna yöntemleri, en iyi motivasyon faktörleri dil kalıplarıdır. Hepsi de zaman içerisinde NLP'nin olgunlaşmasını ve büyümesini sağlamıştır. Richard Bandler ve John Grinder bu yolculuğa birlikte başlamışlar, ama sonradan yolları ayrılmıştır.

Milton Erickson

Erickson öncelikle 'terapist' olarak tanımlanabilir. Her yaştan insana çok çeşitli terapisttik yaklaşımları olabilen gerçekten usta bir terapisttir. Yaklaşımlarında yalnız hipnozu değil, diğer pek çok terapi biçimini uygulayabilen Erickson, önceliği o insanları nasıl değiştireceğine ve onların problemlerini kendilerinin nasıl çözebileceğine verirdi. Hastalarına yaklaşımı, onlarla olan iletişimi ve etkileme gücü gerçekten bir efsane haline gelmiştir. Felç, renk körlüğü, işitme kusuru, konuşma bozukluğu gibi fiziksel engellerine rağmen mükemmel iletişim kurması değildir onu efsane yapan, bugün çok sayıda değişik terapiye esas oluşturan fikir ya da uygulamanın öncülüğünü yapmış olması veya hayatındaki birçok ayrıntı tek başına bile örnek alınabilecek değerdedir. Sadeliği, aile yaşantısına verdiği önem, bitmek bilmez merakı, iletişim konusunda dünyanın en iyisi olarak tanınması, hedef odaklı olarak özgün teknikleri, hastalar üzerindeki etkililiği ve bunun gibi pek çok özelliği onu terapi dünyasında öncü isimlerden biri yapıyor.

Hipnoterapinin ve psikoterapinin pratiğini ve teoriğini Milton H. Erickson'dan daha fazla etkileyebilen bir kişi bul-

mak gerçekten zordur. Bir psikiyatrist ve aynı zamanda psikolog olan Profesör Erickson, dünyanın en önde gelen hipnoz uygulayıcısı, teorisyeni ve öğretmeni olarak bilinir. Modern medikal hipnozun babası olarak anılan tek isimdir. Amerikalılar onu "bay hipnoz" olarak tanıdı. Hipnozun saygı duyulan klinik bir araç haline gelmesinde çok önemli katkılarda bulunmuştur. Yalnızca Phoneix'teki ofisinde 30.000 civarında hasta ile çalıştığı tahmin edilmektedir. Kendisi hakkında sadece Amerika'da 100 den fazla kitap yazılmıştır. Günümüzde Ericksonian, hipnoz ve psikoterapi konusunda dünyada her ay en az bir kitap yayınlanmaktadır. Erickson 6 kitap ve 150 makale yayınlamıştır. Dünya çapında adını taşıyan 50 adet enstitü, yüzlerce dernek ve vakıf bulunmaktadır. Amerikan Klinik Hipnoz Birliği'nin (ASCH) kurucu başkanlığını yapmıştır. 1980 yılındaki Uluslararası Ericksonian Hipnoz ve Psikoterapi Kongresi'ne 2000'in üzerinde psikoterapist katılmıştır. Psikoterapi tarihinde bu sayı bir rekordur.

Virginia Satir

Virginia Satir çalışma hayatına bir terapist olarak Chicago'da başlamış ve ilk etapta alkol bağımlıları ve sokakta yaşayan insanlarla ilgilenmiştir. Önce bir okul öğretmeni, sonra bir sosyal çalışmacı olarak çalışmaya başladı ve ailelerle çalışırken kendi yaklaşımını geliştirmeye başladı. 1951 yılında, ailelerin tüm fertleriyle bir bütün olarak aynı seansta çalışmalar yapan ilk terapistlerden biridir. 1960'lı yılların başında California'ya yerleşerek, Don Jackson ve Jules Riskin ile birlikte, Polo Alto'daki Zihinsel Araştırmalar Enstitüsü'nün kuruluşunda yardımcı olmuştur.

Virginia Satir insanlar arasındaki karşılıklı dayanışmanın önemini vurgulamış ve kişisel gelişimle diğer bireylerin isteklerine saygı gösterme arasında iyi bir denge kurulması gerektiğini belirtmiştir. Çalışmalarını, bireyin özgüvenini arttırmak ve diğer insanların bakış açılarını anlamak konularında yoğunlaştırmıştır. Satir, "Kişiliğin farklı yanları" modelini de kullanmış ve "suçlayan", "yatıştıran", "ilgiyi dağıtan" ve " hesap eden" olmak üzere dört farklı kişilik tipi modelini geliştirmiştir.

Virginia Satir'e göre aile terapisi, işlevsel olmayan ailelere şablonlarını değiştirerek işlevsel olma imkânı tanır ve ona göre fonksiyonel olmayan bir aile sistemi aşağıdaki niteliklerin bazılarını ya da tümünü taşır.

Aile üyeleri bir diğer üyeye karşı ihtiyatlıdır.

Aile üyeleri arasında mesafe ya da farklılaşma yoktur.

Aile üyeleri düşmandır.

Aile üyeleri pasiftirler, güçsüzlük ve kontrol hissederler.

Aile üyeleri görüşlerinde ve davranışlarında esnek değillerdir.

Aile sisteminde tutarsız kurallar vardır: Üyeler arasında tahmin edilemeyen şekilde hareket eden yapısal güç.

Üyeler arasında farklılık olmayan bir dış görünüş vardır; iletişim şablonları ortak değildir.

Fonksiyonel olan bir aile sistemiyse aşağıdaki niteliklerin bazılarını ya da tümünü taşır.

Aile üyeleri bakım, sıcaklık ve şefkati yaşarlar.

Aile üyeleri empatili, güvenilir ve açıktırlar.

Aile üyeleri bireyselliği tolere ederler ve diğerlerinin görüşlerine saygı gösterirler.

Aile üyeleri gücü paylaşırlar, beraber bir şeyler yaparlar ve birbirlerini desteklerler.

Aile üyeleri, şakadan anlama yeteneğini ve eğlenceyi paylaşırlar.

Anlaşma sağlanan ya da sağlanamayan durumlarda dürüstlük vardır.

Aile üyelerinin iletişimi doğrudandır.

Aile üyeleri kendi değerlerini bilirler ve bunu paylaşırlar.

Satir'in aile terapisinde başlıca amacı, aile üyelerinin daha fazla özgüveni ya da kendine değer verme duygusunun olmasına yardım etmedir. Bu amacı gerçekleştirmek için, aile üyeleri arasındaki çalışma sürecine odaklanır. Süreç, insan etkileşiminin doğasını ve bu etkileşimlerin dönüşümünü ortaya çıkarmak için anahtardır. Kendine değer verme, birinin kendi hakkındaki hislerini ve fikirlerini gösterir.

Değişim

Satir, 3 olasılıktan doğan değişim olduğunu söyler:

Hayatta kalma ihtiyaçlarıyla başlayan değişim.

Umutla başlayan değişim.

Halihazırda ne olduğunu kabul ederek başlayan değişim.

Satir, değişim sürecinde 5 aşama olduğunu söyler.

Birinci aşama; statükodan hareketle ihtiyaca dikkati çekmektir. Sebebi yukarıda bahsedilen üç olasılıktan biri olabilir. Birinci aşama daima statüko aşamasında başlar. Bazı aileler uzun zaman bu aşamada kalabilirler.

İkinci aşama, değişim isteğine ya da değişim ihtiyacına izin vermek, bu konuda açık ve net olmaktır. Bu "Şimdi

değişiyorum" anlamına gelen bazı davranışlar, hareketler olabilir. Terapi diliyle, bir aile üyesi telefonu alıp, randevu almak için terapisti aramasıdır. İkinci aşama, aile sistemine yabancı bir unsurun girmesidir. Şimdi sistem, bu yeni unsura tepki vermek zorundadır.

Daha sonra açık sistem, "karışıklık dönemi" adı verilen üçüncü aşamaya geçer. Sistem değişim içindedir. Eskiden bu aşama, hastalar ve danışanların kaygılarını azaltmak için ilaç aldıkları ya da akıl hastanelerine yollandıkları durumdu. Aileyi bu aşamaya getirmek, 4. aşamaya geçmek açısından çok önemlidir. Aile bu "karışıklık döneminde" geçmişin işlevsel olmayan; ancak onlar için "eski, iyi günler" olan dönemine geri dönmek isteyebilirler.

Dördüncü aşama yeniyle bütünleşme sürecidir. Bu aşamada terapist, aileye onların yeni öğrendiklerini, yeni algılarını, yeni becerilerini, yeni bağlantılarını bütünleştirmelerine ve yüksek özgüveni yaşayacakları ve destekleyecekleri daha dolu bir işlevsel sistem yaratmalarına yardım etmektedir.

Beşinci aşama uygulama aşamasıdır. İnsan doğası, rahat bir duruma doğru hareket etmekten ziyade bildiği, aşina olduğuyla kalmayı tercih edeceğinden, terapist ailenin bol bol uygulama yapma fırsatını ve yeni gelişim aşamalarını yaşadığı varsayımına ihtiyaç duyar.

Virginia Satir 'İnsan Yaratmak' adlı kitabında şu mesajı vermektedir:

"Bugün değişimi başlatmak için en uygun yerin 'aile' olduğunu anlamaya başlıyoruz. Aile içinde kendimizi ve başkalarını sevebilir ve onlara değer verebiliriz. Kişi kendi içindeki yaşam gücüne gerçekten değer verdiğinde, ne kendini

ne de başkalarını incitebilir. Kendilerini seven, kendilerine değer veren insanlar başkalarını sevmekte ve onlara değer vermekte zorlanmazlar. Tüm enerjilerini çevrelerindeki insanları geliştirmek için kullanırlar. Henüz dünya üzerinde en yüksek önceliği 'insanlara değer vermeye' veren bir toplum yok. Sadece bu yönde bazı girişimler var. Eğer iyi bir gelecek istiyorsak, dünyamızın tüm ülkelerin insana değer verdiği bir dünya olması gerekiyor. Savaşların durdurulması, barışın sağlanması gerekiyor. Bu açıdan her birimiz bir fark yaratabiliriz. İster farkında olun, ister olmayın, tüm insanlar evrensel olarak birbirlerine bağlıdır."

Beyninize Bir Köpekbalığı Atın

Japonlar taze balığı hep çok sevmişlerdir. Fakat Japonya sahillerinde bol balık bulmak mümkün olmamaktadır. Balıkçılar, Japon nüfusu doyurabilmek için daha büyük tekneler yaptırıp daha uzaklara açılabilmişlerdir. Balık için uzaklara gidildikçe, geri dönmesi de daha çok vakit alır olmuştu. Dönüş bir-iki günden daha uzarsa, tutulan balıkların da tazeliği kaybolmaktaydı. Japonlar tazeliği kaybolmuş balığın lezzetini sevmemişlerdi. Bu problemi çözebilmek için balıkçılar teknelerine soğuk hava depoları kurdurmuşlardı. Böylece istedikleri kadar uzağa gidip, tuttuklarını da soğuk hava deposunda dondurulmuş olarak saklayabileceklerdi.

Ancak Japon halkı taze ile donmuş balık lezzet farkını hissedebiliyordu. Ve donmuş olanlara fazla para ödemek istemiyorlardı. Balıkçılar bu defa teknelerine balık akvaryumları yaptırdılar. Balıklar içeride biraz fazla sıkışacaklardı, hatta birbirlerine çarpa çarpa biraz da aptallaşacaklardı,

ama yine de canlı kalabileceklerdi. Japon halkı canlı olmasına rağmen bu balıkların da lezzet farkını anlayabiliyorlardı. Hareketsiz, uyuşmuş vaziyette günlerce yol gelen balığın, canlı, diri hareketli taze balığa göre lezzeti yine de etkilenmişti. Balıkçılar nasıl olacak da Japonya'ya taze lezzetli balığı getirebileceklerdi? Siz olsaydınız ne yapardınız?

Hedeflerinize ulaşır ulaşmaz, mesela mükemmel bir eş buldunuz veya çok başarılı bir firmaya girdiniz, borçları ödediniz vs. Heyecanınız kaybolmaya başlamaz mı? Aşırı çalışmanız gerekmiyorsa rahatlamaz mısınız? Lotoda büyük ikramiyeyi kazananlar parayı savurmaya başlamaz mı? Japonların taze balık probleminde olduğu gibi çözüm aslında basittir.

1950'lerde L. Ron Hubbart'ın gözlemlediği üzere insanoğlu ancak hırs iddiası içinde bulunursa anormal çabalar sarf eder. Ne kadar akıllı, uzman, inatçı iseniz iyi bir problemle uğraşmaktan o kadar zevk alırsınız. Problem sizi ne kadar zorluyorsa ve siz onu adım adım çözebiliyorsanız bundan da o derece mutluluk duyarsınız, heyecan duyarsınız ve enerji dolu, canlı, ayakta kalırsınız. Japonlar da balıkları yine teknelerindeki akvaryumlarda tuttular, ancak içine küçük bir de köpekbalığı attılar. Bir miktar balık köpekbalığı tarafından yutulmuştu, ama geride kalanlar son derece hareketli ve taze kalabilmişlerdi. Buradan da görüleceği üzere problemlerden uzaklaşmaktansa içine atlamak, boğuşmak ve onları yenmek gerekir. Problemimiz çok ve çeşitli olabilir. Ümitsiz olmayın. Onları tanıyın, organize edin, kararlı olun, daha çok bilgi ve yardım desteği ile onlarla savaşın. Beyninize bir köpekbalığı atın ve nelere ulaşabileceğinizi o zaman görün.

NLP SÖZLÜĞÜ

A

Algı:

Duyu organları tarafından kaydedilen uyaranların, beyin tarafından yorumlanıp anlamlandırılması işlemi sonucunda ortaya çıkan üründür. Bu sürece algılama adı verilir.

Algısal Duruş Almak:

Belirli ve özel bir durumdaki bakış açımızı gösterir. Birinci duruş kendi bakış açımızdır. İkinci duruş genellikle başka birisinin bakış açısıdır. Üçüncü duruş 'dışsal gözlemcinin' bakış açısıdır. Yukarıdan bakış ya da meta duruşa benzer.

Alıntı Gibi Göstermek:

Mesajınızı sanki bir başkasından almış gibi gösterdiğiniz bir dil kalıbıdır.

Alt Sistemler:

Alt sistemler bizim deneyimlerimizi nasıl kodladığımızı ve farklı duyusal sistemleri nasıl ayırt ettiğimizi gösterir.

Analog:

Sürekli arka arkaya devam eden. Yaşanan ruhsal durumun birbirine bağlı olarak değişmesi.

Analojik İşaretleme:

Bir cümledeki sözcükleri sözel ya da sözel olmayan bir ipucuyla işaretlemek.

Anlamın Yeniden Çerçevelenmesi:

Daha fazla içerik sağlayarak odak noktasını değiştirmek ve bir cümleye başka bir anlam vermek.

Araştırma Çapası:

Bir sorunun ya da konunun kaynağını belirlemek için kullanılır.

Ayak Uydurmak:

İnsanların birbirine ayak uydurması, duygusal hallerine saygı göstermelerini ve yanıt vermelerini sağlayarak dostane bir ilişkiyi güçlendirir.

Aynılık/Farklılık Kalıbı:

Aynılığı tercih eden kişiler benzer işlerde ya da aynı işte çalışmayı tercih eder, değişiklik aramazlar. Farklılığı tercih eden kişiler ise işlerini değiştirmek isterler.

Ayrı Parçalar:

Bilinçdışı zihin bir kısmıdır. Sistemin bütününden farklı olarak çatışan ya da çelişen inançlar ve değerlerdir.

Ayrı Parçaların Bütünlenmesi:

Bilinçdışı düzeyinde 'ayrı parçaların' bütünlenmesini sağlayan bir tekniktir. Her birinin tümevarım yoluyla daha üst mantıksal düzeylere geçmesi sağlanır. Her birinin sınırlarının ötesine geçilir. Daha üst bir niyet ya da amaca ve bütünlüğe ulaşılır.

B

Bağımsız/Düzenlilik Kalıbı:

Bağımsızlık kalıbını kullanan insanlar bir düzenlemeyi izleyerek başlayabilir ve sonra uygun çeşitlemeleri ekleyebilirler. Seçeneklerinin sayısını arttırma ve seçme özgürlükle-

rini kullanma konularında motivasyon sahibidirler. Düzenlilik kalıbını kullanan kişiler ise belirlenmiş görevleri yerine getirmekten ve standart olan şeyleri yapmaktan hoşlanırlar.

Bağlamın Yeniden Çerçevelenmesi:

Bağlamın yeniden çerçevelenmesini uygulayarak, her davranışın olumlu bir yönünü görmeyi başarabilirsiniz. Doğru olan şeyi, doğru yerde ve doğru zamanda yapabilmeyi başarabilirsiniz.

Başarısızlık:

NLP dünyasında 'başarısızlık' diye bir şey yoktur. Alınacak dersler ya da 'geri bildirim' vardır.

Beceriler/Yetenekler Düzeyi:

Sizin yetenekleriniz, beceriler ve nitelikler olarak kullanabileceğiniz kaynaklarınızdır. Bunların çoğu düzenli olarak kullandığınız süreçlerdir, otomatiktirler ve alışkanlık halindedirler.

Beden Dili:

Bedeninizin duruş şekilleri, sesinizin kalitesi, nefes alma şekliniz ve buna benzer özellikleriniz her zaman temsil sistemlerinin işaretleridir.

Bilgi:

Kategoriler sıralamasının bir parçasıdır. Örneğin, ilk iş gününüzle ilgili hatıralarınızı canlandırırken şu bilgi edinme sorularını kullanabilirsiniz: 'Bu işi nasıl seçtiniz?', 'Bu şirkete niçin geldiniz?'

Birinci Duruş:

Algısal duruşlardan birincisidir. İçeriden gözlem halinde olduğunuzda, kendi gözlerinizden baktığınızda ve yalnızca kendi dünya modelinizden yararlandığınızda birinci duruştasınız demektir.

Bozmak:

Dış dünyadan duyularımıza ulaşan verilerin farklı algılanmasından dolayı, yaşanan tecrübenin içeriğinin değiştirilmesi.

Bulmak, Ortaya Çıkarmak:

Danışanın bir ruhsal hale girmesi için onu etkileyecek veya sorular yoluyla bilgi edinerek veya davranışını gözlemleyerek onunla ilgili bilgilere erişmektir.

C-Ç

Cinas:

Eş yazımlı ve farklı anlamlara gelen kelimeler.

Çapa Atma:

İçsel ya da dışsal herhangi bir temsilin, bir tetiklemeyle belirli bir tepkiye bağlanmasıdır. Çapalar kendiliğinden oluşabildiği gibi, isteyerek de oluşturulabilir.

Çapraz Eşleştirme:

Bir kişinin dışsal davranışının ya da fizyolojisinin bir yanına, farklı bir fizyolojik hareket ile uyum sağlamak.

Çarpıtma:

Meta Model'in temeli olan üç büyük süreçten birisidir. Şeyler, içsel temsillerimize doğru olmayan bir şekilde katıldığında yanlışlıklar ve çarpıtma ortaya çıkar.

Çerçeve:

Özel bir deneyimin çevresindeki bağlam ya da özel bir bakış açısı.

Çevre Düzeyi:

Çevre düzeyi, sizin dışınızda olan her şeyi kapsar. Nerede olduğunuzu, birlikte olduğunuz insanları, evinizi, işinizi, çevrenizdeki her şeyi kapsar.

D

Davranış Bilimleri:

Davranışları gözlemleyerek sebep-sonuç bağlantılarını araştırıp inceleyen bilim dalı.

Davranışlar Düzeyi:

Sizin davranışlarınız, yaptığınız şeylerdir, söylediğiniz şeylerdir ve çevrenizde gözlemlediğiniz ya da duyduğunuz şeylerdir.

Davranışları Birbirine Uydurmak:

Dostane bir ilişki kurmak, ötekilerin temsil sistemlerine ve beden dillerine kendinizinkileri uydurarak kısmen başarılabilir. Eğer onlar oturuyorsa siz de otururusunuz, yavaş nefes alıyorlarsa siz de yavaş nefes alırsınız, yavaş bir ses tonuyla konuşuyorlarsa siz de yavaş bir sesle konuşursunuz.

Davranışları Farklılaştırmak:

Bazen öyle anlar olur ki, artık tartışmayı sürdürmek istemiyorsunuzdur ya da tartışmanın odak noktasını değiştirmek istiyorsunuzdur. Böyle bir anda bilinçli olarak bedensel duruşunuzu farklılaştırabilirsiniz.

Değerler:

Sizin değerleriniz, karar verme süreçlerinizin dayandığı kriterlerdir. Hayatınızı yaşama biçiminiz için önemli olan niteliklerdir.

Değişimler:

Yaşamınızı incelediğinizde belki de artık ihtiyacınız olmayan, amaçlarının modası geçmiş inançlarınız olduğunu göreceksiniz. Eğer böyle inançlarınız varsa onları değiştirin.

Değişimin Nörolojik Düzeyleri:

NLP'nin önde gelen düşünürlerinden Robert Dilts, 'öğrenme', 'iletişim' ve 'değişim'in altı düzeyini belirlemiştir.

Dilts'in 'Nörolojik Düzeyler' adını vermesinin nedeni, bu altı düzeyin, mantıksal ve hiyerarşik bir düzen içinde olmalarıdır. En yüksek seviyeden itibaren:

1. Ruhsallık, Bağlantılılık ve Amaç Düzeyi (sorusu: başka kim?)
2. Kimlik ve Misyon Düzeyi (sorusu: kim?)
3. İnanç Sistemleri ve Değerler Düzeyi (sorusu: niçin?)
4. Beceriler ve Yetenekler Düzeyi (sorusu: nasıl?)
5. Davranışlar Düzeyi (sorusu: ne?)
6. Çevre Düzeyi (sorusu: nerede?)

Derin Yapı:

Yazılı veya sözlü bir ifadenin yüzeysel yapısının bilinçdışı temeli. Derin yapının büyük bir kısmı farkındalık alanımızın dışındadır. Konuşulan bir sözün nedeninin ya da anlamının kökünde yatan şeydir.

Dışa Odaklanmış Dikkat Hali:

Bütün duyusal girdilerin dışa odaklandığı içe yönelecek dikkatin kalmadığı durumdur.

Dışlaşmak:

İnsanın kendisini izler hale gelmesi. İç barışın olmadığı ve kötü tecrübelerin yaşandığı durumlarda ortaya çıkan algılar.

Dijital:

Dijital bir saatte ya da bir elektrik düğmesinde olduğu gibi farklılıklar ya da değişikliklerin olması.

Dil:

Sizin dilinizi kullanış biçiminizle ilgilidir. Kullandığınız kelime ve cümlelerin sizi ve çevrenizi nasıl etkilediğiyle ilgilidir.

Disney Stratejisi:

Robert Dilts'e göre Walt Disney başarı için bir strateji geliştirmiştir. Bu stratejide dört duruş vardır. Birincisi meta duruş ya da yaratıcılıktır. Bu çalışmayı yapacağınız yerde bir alanı işaretleyerek, Amacınızı belirleyerek (örneğin: "Ben bir NLP eğitmeni olacağım") yaratıcılık çapası atarsınız (Yeri çapalamak için örneğin sağ ayağınızı sert bir şekilde yere vurmak yeterlidir). İkincisi hayalcidir. Bir başka yeri işaretleyerek hayalciye ayırırsınız. Geçmişte hayalci olduğunuz bir anı anımsayarak buraya çapalarsınız. Üçüncüsü gerçekçidir. Bir yeri ona ayırırsınız. Geçmişte çok gerçekçi olduğunuz bir anı anımsayarak buraya çapalarsınız. Dördüncüsü eleştirmendir. Geçmişte olumlu eleştiriler yaparak başarılı olduğunuz bir anı anımsayarak buraya çapalarsınız. Planınız gelişip olgunlaşana kadar sırasıyla bu çalışmaları sürdürürsünüz.

Dokunsal:

Bedendeki dokunma duyusuyla ilgilidir. NLP'de bu terim dokunma, hissetme ve duygulanmaların hepsini içerir. Dokunsal insanlar:

Ciğerlerinin altından nefes alırlar.

Nefes alış verişleri sırasında karınları hareket eder.

Yavaş konuşurlar.

Yavaş hareket ederler.

Fiziksel ödüllendirme ve dokunmaya tepki verirler.

Görsel insanlara oranla insanlara daha fazla yaklaşırlar.

Yaparak öğrenirler.

İlerlemeleri yavaştır.

Eğer doğru olduğunu hissederlerse programınızı dinlerler.

Realisttirler.

Kısa ve öz dokunarak jest ve mimiklerle hareket ederler.

Sağ elini kullananlar sağ aşağı bakarlar.

Eğer bir organizasyonda herkes dokunsal olsa idi çok gerçekçilik olurdu.

Dostane Bir İlişki Kurmak:

Eğer insanlarla kurduğunuz iletişimler her zaman başarılı ve çatışmasız oluyorsa, her şey yolunda demektir. Eğer her şey yolundaysa, bu sizin elde edebileceğiniz bütün bilgileri kendi temsil üslubunuzda kullanırken, kiminle iletişim kurduğunuza dikkat ederek, o insana uygun olanı seçiyorsunuzdur. NLP terminolojisinde bu uygulama 'dostane bir ilişki kurmak' olarak bilinir.

Duygu:

Vücudumuzdaki fiziksel ve kimyasal değişimleri yaratan mekanizma.

Duygusal:

Temsil sistemlerimizden biri. Önce vücudumuzdaki duygu hareketini hissederek dünyayı algılama.

Duyular:

Dünya ile bağlantı kurma, bilgi alma araçlarımız görme, dokunma, işitme, tatma ve koklama duyularımız.

Duyumlar:

Duyuların altında var olan detaylar. Örnek olarak görmek duyumuz renk, netlik, hareketlilik, sabit, odaklanmak gibi duyumlardan oluşmaktadır.

Duyusal Farkındalık:

Beş duyumuzu kullanarak dünyadan zengin verilerin alınarak işlenmesi.

Duyusal Keskinlik:

Karşımızdaki insanın fizyolojisini gözlemleyerek onun bilinçli ve bilinçdışı tepkilerine dikkat edebilme ve fark edebilme becerisidir.

Duyusal Temelli Betimleme:

Bir insanın dışsal davranışlarını, hiçbir değerlendirme ya da varsayım katmadan sadece fizyolojik özelliklerinden hareketle betimlemek.

E

Ekoloji:

Herhangi bir değişimin daha geniş bir sistem içinde ortaya çıkardığı ya da çıkarabileceği sonuçların ya da etkilerin üzerinde çalışmaktır.

Erişim İpuçları:

Dışsal işaretler bize nasıl düşündüğümüzle ilgili bilgi verir.

Eşleşme:

Danışanın davranışını aynen yapmak, kopyalamak, adapte etmek ya da bir kişinin fizyolojisinin bazı yanlarını aynen kopyalamak.

Eşleşmeyi Bozmak:

İletişimi kesmek için davranış ya da söz olarak danışandan farklı bir kalıp kullanmak ya da karşıtlık içeren bir yanıt vermektir.

Etkinlikler:

Kategoriler sıralamasının bir parçasıdır. İlk iş gününüzle ilgili hatıralarınızı canlandırırken şu 'etkinliklerle' ilgili konuları kullanabilirsiniz: İkna ve teşvik konuşması; ekip toplantısı; çalışanlarla brifing; telefon görüşmeleri.

Evrensel:

Varsayım olduğu bilinen bir deneyim.

F

Farkında Olduğumuz Aklımız:

Herhangi bir anda farkında olduğumuz her şeyi algılayan ve bu bilgileri işleyerek sonuçlandırmaya çalışan aklımız.

Farkında Olmadığımız Aklımız:

Farkında olduğumuz aklımızla kavrayamadığımız her şeyi kavrayabilen aklımız.

Fiilin Belirtilmemiş Olması:

Bu kalıpta bir eylem, nasıl yapıldığı açıkça belirtilmeden betimlenir. Örneğin: 'Biz çok etkili olacağız.' Buna şu soru sorulur: 'Nasıl çok etkili olacağız?'

Filtre Sistemleri:

Sizin filtre sistemleriniz, size verilen bilgiyi nasıl yanıtladığınızı ve onu nasıl programladığınızı anlamanızı sağlar. Size sorulan çeşitli soruları yanıtlama biçiminiz, sizin deneyimleriniz ve bilgiyi filtreleme biçiminiz hakkında bir fikir verir. NLP terminolojisinde bu filtre sistemlerine 'Meta Programlar' denir.

Fonolojik Anlam Belirsizliği:

İki sözcük aynı sesi verdiğinde ve anlamları farklı olduğunda ortaya çıkar.

Fraksiyonlama:

Trans halini derinleştirmek için tekrar tekrar transa sokmak.

G

Geçmişe:

Zaman çizgimizi algılamamıza bağlı olarak zamanı ve hayatımızı organize etme biçimi.

Geleceğe:

Zaman çizgimizi algılamamıza bağlı olarak zamanı ve hayatımızı organize etme biçimi.

Geleceğe Uyarlamak:

Gelecekte ulaşmayı planladığınız bir sonucu zihinsel olarak prova etmenizdir. Böylece arzu ettiğiniz sonuç otomatik bir şekilde ortaya çıkar.

Genel/Ayrıntılı Kalıbı:

Genel kalıbı kullanan insan 'büyük resim' ve genel kavramlar hakkında düşünür. Ayrıntılı kalıbı kullananlar ise verilerin küçük parçalarıyla ilgilenirler.

Genel Ölçüler:

Genel ölçülerin dili, 'her zaman', 'her', 'hiçbir zaman', 'hiçbir', 'herkes', 'her şey' ve 'hiçbir şey' gibi sözcükleri kapsar.

Genelleme:

Çarpıtma ve silme ile birlikte, Meta Model'in temelini oluşturan üç büyük süreçten biridir. Belirli bir deneyim, bütün bir deneyimler sınıfını temsil ettiğinde ortaya çıkar.

Genelleştirmek:

Yaşadığımız herhangi bir tecrübenin sonuçlarını o içeriğe benzer bütün durumlar için kullanabilir hale getirerek davranışlarımızı organize etme.

Genelleyici Sözcükler:

Referans İndeksleri (öznesi) olmayan genelleyici sözcüklerdir. Hepsi, her, hiçbir zaman vs.

Gerçek Tüneli:

Dünyaya baktığımız ve dünyayı kavradığımız açı.

Gerekli Çeşitlilik Kanunu:

Verili bir fiziksel sistem içinde, sistemin bir bölümü en esnek davranışı sergileyerek, sistemi kontrolü altına alır.

Geri Bildirim:

Eylemlerinizin sonuçları, sizin bir sonraki adımınızı etkiler.

Gestalt:

Belirli bir konu etrafında biriken anılar koleksiyonudur.

Gizli Emir:

Uzun bir cümlenin içinde gizli olan bir emirdir. Konuşmalarda ses tonuyla ya da jestlerle ifade edilir.

Gizli Soru:

Uzun bir cümlenin içinde gizli olan bir sorudur. Konuşmalarda ses tonuyla ya da jestlerle ifade edilir.

Görsel:

Dünyayı kavradığımız veya ifade ettiğimiz temsil sistemlerimizden biri. Önce görerek dünyayı algılama veya ifade etme. Görsel insanlar:

Genelde sessizdirler.

Görüntüleri seyrederler.

Görüntülerle düşündükleri için konuşurken hızlı konuşurlar.

Ayrıntıların detayları ile tamamını isterler.

Konuşurken sözleri bölündüğünde sözleri hatırlamazlar.

Ciğerlerinin üstünden nefes alırlar, genellikle sığ nefes alırlar.

Başları ve vücutları dik otururlar.

Çoğunlukla organize, şık, iyi giyimli ve düzenli olma eğilimindedirler.

Görerek ezberler.

Genellikle gürültüden rahatsız olmazlar.

Sözlü talimatları hatırlamakta zorluk çekerler.

Hayalcidirler.

Çok çabuk motive olurlar.

Ellerini kollarını çok oynatırlar.

Söylediklerini hatırlamadıklarını söylerler.

Programın nasıl çalıştığına önem verirler ve nasıl çalıştığıyla ilgilenirler.

Sağ elini kullanan bir insan genellikle görsel hatırlama yaptığında sol yukarı bakar.

Görsel kurgulama yaparken sağ yukarı bakar.

Eğer bir organizasyonda herkes görsel olsaydı çok uçuk kararlar çıkardı.

Görsel Alt Sistemler:

1. Rengi: Siyah/beyaz/gölgeli,

2. Parlaklığı: Solgun/parlak,

3. Açıklık: Donuk ve puslu/keskin ve odaklanmış,

4. Boyut: Gerçek boyutundan büyük/küçük, çerçeveli veya panoramik,

5. Konumu: Önde/bir yanda/arkada,

6. Açıklık: Bulanık/odaklanmış,

7. Katılımcı (kendi gözleriyle gören) ya da Dışarıdan Bakan (resme bakan).

Görsel Erişim İpuçları:

Görsel erişim ipuçlarını kullanan bir insan, soruları cevaplamadan önce zihninde bir resim oluşturur. Diyagramlardan, kartlardan ve projeksiyondan yararlanır.

Görsel Sıkıştırma:

Bilinçdışı düzeyinde ayrı parçaların bütünlenmesini sağlayan bir NLP Tekniğidir. Her birinin tüme varım yoluyla daha üst mantıksal düzeylere geçmesi sağlanır. Her birinin sınırlarının ötesine geçilir. Daha üst seviyede bir bütünlüğe ulaşılır. Son dönemlerde Parts Integration olarak adlandırılmaktadır.

Görsel Temsil Sistemleri:

Bilgi edinme sürecimizin bir parçasıdır.

Göz Erişim İpuçları:

Gözlerin belirli yönlere doğru hareket etmesi, görsel, işitsel ya da dokunsal bir düşünmeyi gösterir.

Göz Hareketleri:

Karşımızdaki insanın göz hareketlerine konsantre olarak göz erişim ipuçları sayesinde o insanın temsil sistemleri hakkında daha fazla enformasyon elde edebilirsiniz.

Gözlemlemek:

Dünyayı ve insanları içeriğe bağlı olmadan izlemek ve sebep sonuç ilişkilerini içeriksiz bir modelde ortaya çıkarmak.

Gözlemler ve Anahtar Sorular:

1. Modellemek istediğiniz beceriyi tanımlayın.

2. Bu beceriyi mükemmel bir şekilde sergileyen bir kişiyi ya da kişileri seçin

3. Onların filtrelerini ve meta programlarını gözlemleyin ve betimleyin.

4. Onların nörolojik düzeylerini gözlemleyin ve betimleyin.

H

Hal-Durum Değişikliği:

Bir hareketi kullanarak ya da dikkati başka tarafa çekerek duygusal halde (emotional state) bir değişikliğe neden olmak, hali değiştirmek.

Harita:

Harita arazinin kendisi değildir. Her kişinin haritası biriciktir. Şeyleri nasıl gördüğü, şeyleri görme biçimi biriciktir.

Hikâyeler:

Sağ beynimizi ve sezgilerimizi devreye sokarlar. NLP, bilinçdışı, metaforlar/mecazlar, sağ beyin, trans ve Milton Modeli ile bağlantılıdır.

Hipnoz:

İnsanın gevşemiş ve rahatlamış bir hale girmesidir. Bu durumdayken bilinçaltı ve bilinçdışı seviyelerde değişiklikler çalışmaya başlar.

Hipnoz Sonrası Telkini:

Transa girdikten bir süre sonra harekete geçen ve işlemeye başlayan bir hipnotik telkin.

İ

İç Barış:

Beynimizin ve vücudumuzun tek parça olduğu durum. Yaşanan her tecrübe için bu tecrübeyi yaşamak isteyip istemediğimizi de kavramamızı sağlar.

İç Diyalog:

Kendi kendimize yaptığımız iç konuşmalar. İç diyalogun çözemediğimiz sorunlar üzerinde yoğunlaşması halinde sorunlar artacaktır.

İçeriğin Yeniden Çerçevelenmesi:

İçeriğin yeniden çerçevelenmesini uygulayarak, kısıtlayıcı görünen bir davranışın 'anlamını' değiştirebilirsiniz.

İçerik:

Yasadığımız tecrübeyi yaşamamızı sağlayanlar nedenler ve iç faktörler.

İçe Dönük Dikkat Hali:

Bütün duyusal girişlerin içe odaklanmasıdır. Dolayısıyla dışsal dikkate ayrılacak bir dikkat kalmaz.

İçleşmek:

Dünyayı ve yaşadığımız tecrübeleri kendimizle barışık olarak kendi gözlerimizle görme hali.

İçsel/Dışsal Kalıbı:

Buna bazen 'referans çerçevesi' denir. İnsanlar aksiyonları hakkında yargı oluştururken bu filtreye başvururlar.

İçsel Diyalog:

İnsanlar birbirleriyle konuşurken, bir yandan da içsel diyaloglarını sürdürürler. Böyle anlarda gözleri 'sol aşağıya' doğru kayma eğilimi gösterir.

İçsel Temsiller:

Düşünme sürecimizin içeriğidir ya da bilginin kanıtlarıdır. Resimleri, sesleri, hisleri, tatları, kokuları ve kendi kendinle konuşmayı kapsar.

İkili Bağlar:

Danışana iki ya da daha fazla karşılaştırılabilir alternatifler arasında 'özgür seçim' yapma olanağı sağlayan sorulardır. Çok düzeyli iletişim kavramı üzerine dayalıdır.

İkinci Duruş:

Algısal duruşlarla ilgilidir. Genellikle başka birisinin bakış açısından bakmayı ifade eder.

İkincil Kazanç:

Yaşanan bir tecrübenin veya yapılan bir davranışın diğer mantık eşiklerini de etkilemesiyle sağlanan pozitif etki.

İkna Etme:

Danışanın bilinçli zihnini ikna eden, onu inandıran ya da razı eden herhangi bir şeydir. Böylece danışanın bilinçdışı zihni bir şeyler olabilir.

İkna Stratejileri:

Bir şeyin onaylandığını gösteren kesinlik, güven ve eminlik sağlanmasına yönelik kullanılan bir filtredir.

İletişim:

Bir iletişimin anlamı onun etkisindedir. İletişim ilişkisindeki kendi rolünüzü iyice anladığınızda, iletmek istediğiniz mesajla ilgili olarak başka şeyler daha yapmanız gerektiğini bulabilirsiniz.

İnanç:

Yaşadığımız herhangi bir durumun benzer bütün durumlar için genelleştirilmesi ve bu genelleştirmeye göre davranışlarımızı ve dünyamızı organize etmek, değerlerimize bağlı olarak yaratılır.

İnanç sistemleri ve Değerler Düzeyi:

Nörolojik düzey olarak inançlarınız sizin doğru olduğuna inandığınız şeylerdir. Gündelik yaşam etkinliklerinizin temel formlarıdır.

İnançtan Aksiyona:

NLP terminolojisinde inançlarımız, bizim kendimizle ilgili, başkalarıyla ilgili ve şeylerin nasıl olmalarını beklediğimizle ilgili varsayımlarınızı temsil eder. Bu varsayımlar bizim davranış ve düşünme kalıplarımızı oluşturur.

İsimleştirme:

Bir isim, sadece isim olarak var olur. Ona dokunulamaz. Bir fiil ya da bir süreç, soyut bir isme dönüştürülmüş olur.

İşitsel:

Dünyayı kavradığımız veya ifade ettiğimiz temsil sistemlerimizden biri. Önce işiterek dünyayı algılama veya ifade etme. İşitsel insanlar:

Göğüslerinin ortalarından nefes alırlar.

Kendi kendilerine çok konuşurlar.

Gürültüden hemen rahatsız olurlar.

Seslerle düşündükleri için seslere önem verirler.

Öğrendikleri şeyleri kolayca hatırlarlar.

Adım adım ezberlemeyi severler. (prosedüre uygun olarak).

Müzik dinlemeyi ve telefonda konuşmayı çok severler.

Çalışmaları hakkında yorum yapılmasından çok hoşlanırlar.

Eleştiriseldirler.

Tartışmaları çok iyi hatırlarlar.

Sesleriyle hayal kurarlar.

Spesifik ses tonu ve sözcük kümelerine tepki verirler.

Sağ elini kullanan bir kişi işitsel hatırlama yaparken sol yana bakar.

İşitsel kurgulama yaparken sağ yana bakarlar.

Eğer bir organizasyonda herkes işitsel olsaydı çok tartışılırdı.

İşitsel Alt Sistemler:

1. Volüm: yüksek/alçak,
2. sözler/müzik,
3. stereo/mono,
4. Ses kaynağının mesafesi: yakın/uzak,
5. Tempo: hızlı/yavaş,
6. Ton: yumuşak/sert, kimin sesi,
7. Tempo: alışılmıştan daha hızlı /yavaş.

İşitsel Erişim İpuçları:

İnsanlar seslerle düşünürken, gözleri, sesleri hatırlamak için 'sola' ve sesleri resimlemek için 'sağa' doğru hareket eder.

İşitsel Temsil Sistemleri:

Bilgi edinme sürecimizin bir parçasıdır.

İşyerindeki Etkisi:

Mo Shapiro'nun, Bir Haftalık NLP Kursu kitabında işlenen bilgileri kullanarak işyerinizde bir değişim yaratmayı düşündüğünüzde önce 'davranışların birbirine uydurulması' (match) ve sonra da 'duyguların paylaşılması' (pace) yöntemlerinin uygulanması daha uygundur.

İyi Biçimlenmiş Koşullar:

Daha ulaşılabilir sonuçları ya da hedefleri belirlememizi sağlarlar, çünkü dil, belirli kurallara uymaktadır.

K

Kalibrasyon, Gözlem, Halden Anlama Becerisi:

Belirli bir standarda göre değişiklikleri fark etme ve ölçme becerisi. Genellikle dışsal olan ve sözel olmayan iki farklı durum arasında kıyaslamayı kapsar. Kıyaslama yoluyla, kişiler, yerler, şeyler, haller ve davranışlar arasındaki farklılıklara dikkat edebiliriz. Kalibrasyon becerisi rafine edilmiş duyusal keskinliğe dayanır.

Kalibreli Döngü:

Bireyin devam eden bir etkileşim sırasında karşı taraftan spesifik tepkiler almak için kullandığı davranış dizilerinden oluşan bilinçdışı iletişim kalıbı.

Kalıp Kurmak:

Bir insanın ruh halini değiştirmek. Birdenbire olabilir.

Karar:

Herhangi bir davranışı yapmadan önce beynimizde yapılan işlemlerin sonucu.

Karmaşık Denkleştirmeler:

Genellikle zihin okumayı takip eder. Sanki aynı anlamdaymış gibi, iki cümlenin birleştirilmesinden oluşur.

Karşılaştırmalar:

Bazen karşılaştırma içeren bir cümle kurarız, fakat neyle karşılaştırdığımız belirsiz olabilir.

Kategoriler Sıralaması:

İlk iş gününüz üzerinde düşünün. Hatırlayacağınız unsurlar sizin kullandığınız kategoriler sıralamasına bağlı olacaktır. Hiçbirinin doğru ya da yanlış olmadığını bilerek, kendi 'bilgi sıralama biçiminizi' tanıyabilirsiniz. Örnek:

1. Kişiler,
2. Yerler,
3. Şeyler,
4. Etkinlikler,
5. Zaman,
6. Bilgi edinmek.

Kaynak:

Beynimizde, vücudumuzda var olan farkında olarak veya olmadan kullandığımız, geliştirebildiğimiz yetenekler bütünü.

Kaynak Dolu Ruh Hali:

Bir kişinin her an kullanmaya hazır, olumlu ve yardımsever duygulara ve stratejilere sahip olması ve bunların davranışlarına yansıması halidir. Başarılı bir sonucu belirtir.

Kendini Araştırmak:

Duyusal temelli bir içsel araştırma, inceleme.

Kendinin Editörü Olmak:

Kendi kişisel kaynaklarına ulaşıp bir değişim gerçekleştirmek.

Kendinizi ve Başkalarını Tanımanın Yolu:

1. Temsil sistemleri,
2. Halden anlamak,

3. Dostane bir ilişki kurmak.

Kesinlik Modeli:

John Grinder tarafından Meta Model'den geliştirilen ve daha fazla anlayış sağlayan beşli bir seridir.

Kimlik ve Misyon Düzeyi:

Sizin kimliğiniz, kim olduğunuzu düşündüğünüzle ilgili bir tanımdır. Herhangi bir zamanda, herhangi bir rolle ilgilidir. Etiketlerin altında gizlidir.

Kişiler:

İlk iş gününüzü anımsarken, size çevreyi gösteren kişi, yöneticiniz, ekip üyeleriniz ve yeni arkadaşlarınız aklınıza gelebilir.

Kokusal:

Dünyayı kavradığımız veya ifade ettiğimiz temsil sistemlerimizden biri.

Konuşurken gerçekten ne demek istiyorsunuz?:

Eğer ne söylemek istediğinizi tam olarak belirlemeden konuşursanız ve doğru olarak anlaşılmayı beklerseniz, bu sizin bir hikayenin yarısını anlatmanıza benzeyecek ve farklı yorumlara açık olacaktır.

Kriter:

NLP'nin 'değerler' için kullandığı sözcüktür. Değerler, sizin için önemli olan ve zamanınızı nasıl kullandığınızı belirleyen şeylerdir.

Kriz Yönetimi:

Çalıştığınız şirketin ya da çalıştığınız yöneticilerin ve diğer çalışanların, sizinkine benzer meta programlara sahip olmaları mümkündür. Buna karşıt bir durumda, eğer kendinizi onların yanında bir yabancı gibi hissediyorsanız, meta

programlarınız farklı demektir. Eğer siz proaktifseniz ve yanınızda çalışanlar reaktif iseler, bu durum hayal kırıklığı ve can sıkıntısı yaratabilir. Bunu çözmek için kriz yönetimi çalışmaları yapılır.

L-M

Linguistik:

Kullandığımız dili gramer, ses yapısı, mantıksal yapı ve semantik açıdan inceleyen bilim dalı.

Mantıksal Düzey:

Somut ya da soyut olma düzeyidir. Mantıksal düzeyleri en üştte soyut olandan, en altta özel ve özgün olana doğru inen düzeyler olarak düşünebilirsiniz.

Meta Duruş:

Bir durumun dışına çıkarak, daha nesnel bir bakış kazanmamızı sağlayan bir duruş almaktır. Dışsal gözlemci duruşudur, olayın ya da kişinin içeriğinden bağımsızdır. Üçüncü algısal duruşa çok benzer.

Meta Model:

Virginia Satir tarafından geliştirilmiş bir dil modelidir. Dil üzerine bir bakış sağlar. Dilimizi kullanırken yaptığımız silme, genelleme ve çarpıtmaları tanımamızı sağlar. Dil açısından anlam belirsizliği olan ifadelere açıklık ve özellik kazandıracak soruları bize kazandırır.

Silme:

1. Öznenin belirtilmemiş olması,
2. Fiilin belirtilmemiş olması,
3. İsimleştirme,
4. Karşılaştırmalar,
5. Yargılar,

Çarpıtmalar:

1. Zihin okumak,
2. Karmaşık denkleştirmeler,
3. Neden ve etki,
4. Ön kabuller/varsayımlar,

Genellemeler:

1. Genel ölçüler,
2. Zorunluluk içeren ifadeler,
3. Olanaklılık ya da olanaksızlık içeren ifadeler.

Meta Program Filtreleri:

İnsanların deneyimlerini filtrelerden geçirirken ya da ayırıp sınıflandırırken gösterdikleri esnekliği tanımak çok önemlidir. Bizler alışkanlık olarak bazı deneyimlere dikkatimizi veririz ve bazılarını da görmezlikten geliriz. Bunlar bizim düşünme ve çalışma biçimlerimizdeki sabit ve tutarlı kalıpları oluşturur.

1. Yaklaşan/Uzaklaşan Kalıbı,
2. Aynılık/Farklılık Kalıbı,
3. İçsel/Dışsal Kalıbı,
4. Genel/AyrıntılıKalıbı,
5. Bağımsızlık/Düzenlilik Kalıbı,
6. Proaktif/Reaktif Kalıbı.

Meta Program:

Yaşadığımız tecrübeye bağlı olarak beynimize aktarılan bilgi ve davranış zinciri.

Metafor:

Hikâyeler, anlatılmak istenen bir şeyin başka bir şekilde görsel, işitsel veya duygusal temsil sistemleri kullanılarak hikâye şeklinde aktarılması.

Meta Model:

NLP modeli, kullandığımız dil, tecrübeler ve algılarımızda yarattığımız boşlukların doldurulmasına veya fark edilmesine yarayan model.

Milton Modeli:

Milton Modeli trans ya da anlaşma durumuna geçilmesi için tasarlanmıştır. Bir dizi soyut dil kalıpları içerir. Çok anlamlı olduğundan, danışanın deneyimiyle eşleşme sağlar. Onun bilinçdışı kaynaklarına giriş sağlamada yardımcı olur. Niyet olarak Meta Model'in tam karşıtıdır.

Mim Koymak:

Kendimizin veya iletişim kurduğumuz kişinin, o anda yaşadığı iyi bir ruhsal durumun kaydedilmesi için, herhangi bir duyu vasıtasıyla yaptığımız bilinçli hareket.

Mimlemek:

Mim koyma işleminin yapılması.

Mo Shapiro'nun Bir Haftalık NLP Kursu Programı:

1. Pazar Günü: NLP Nedir?,
2. Pazartesi Günü: Kişisel ve Profesyonel İnançlar,
3. Salı Günü: Kendinizi ve Başkalarını Tanımak,
4. Çarşamba Günü: Ne Demek İstiyorsunuz,
5. Perşembe Günü: Filtre Sistemleri,
6. Cuma Günü: Değişim ve Yeniden Çerçeveleme sistemleri,
7. Cumartesi Günü: Seçenekleriniz Arttırın.

Model:

NLP'de model, kolayca adapte edilebilen bir kavram ya da davranışın tanımıdır, betimlemesidir.

Modelleme:

Davranışlarımızın altında ve derin yapıda var olan kodlamaların tespit edilmesi ve istenen duruma göre değiştirilmesi.

Mükemmelliğin Temel İlkeleri:

1. Gerek duyduğumuz kaynaklar hepimizde vardır.

2. İletişimin anlamı onun etkisindedir.

3. Başarısızlık yoktur, alınacak dersler ya da geri bildirim vardır.

4. Harita arazinin kendisi değildir ve her kişinin haritası biriciktir.

Mükemmellik Çemberi:

Farklı ve arzu edilen bir davranış ve düşünme kalıbına erişebilmek için gerekli kaynakları oluşturmak amacıyla yerdeki hayali bir çemberin "Mekânsal Çapa" (Spatial Anchor) olarak kullanılmasıdır.

Mükemmellik Fizyolojisi:

Başkalarında görüp modellediğiniz mükemmelliği, uygulamanız ve başkalarının da yararlanmasını sağlamanız.

N

Neden ve Etki:

Bu kalıp, bir şeyin bir başka şeyle nedensel ilişki içinde olduğunu gösterir.

Neuro:

Sizin düşünme sürecinizle ve duyumlarınızı kullanarak çevrenizde ne olup bittiğini anlama biçiminizle ilgilidir.

NLP:

Beynimiz duyularımız, davranışlarımız, kullandığımız dili bu faktörlerin insan yaşamı üzerindeki etkilerini ve bağlı olarak insanı davranışsal olarak inceleyen modelleme modeli.

NLP'nin Ön Varsayımları:

Zorunlu olarak doğru olamayan, kabul edilen ve kolayca kullanılabilen varsayımlardır. Kabul edilip uygulandıklarında düşünce biçimimizi değiştirirler ve sonuçları geliştirirler.

Noktalamayla İlgili Anlam Belirsizliği:

Bir cümlede noktalamanın yanlış yere yapılmasıyla ya da iki cümlenin tek cümle haline getirilmesiyle oluşan anlam belirsizliğidir.

O-Ö

Olanaklılık ya da Olanaksızlık İçeren İfadeler:

Bir kişi 'Ben yapamam' ya da 'Bu benim için imkansız' gibi ifadeleri kullanıyorsa, bahsettiği konuları kendi 'beceri' ve 'etki' alanının dışında olarak algılıyor demektir.

Ölçekleme:

Tümevarım ya da tümdengelim yoluyla hareket ederek bir algıyı değiştirmek. Dili kullanarak yapılır.

Ön Varsayımlar:

Danışanın kendi dünya modelini desteklediği kabullerdir. Ön varsayımlar danışanın inanç sistemleri için zorunlu olarak doğru kabul edilen şeylerdir ve danışan için anlamları vardır.

Öncelik Taşıyan Temsil Sistemi:

İçsel süreçlerimizi dışsal olarak nasıl temsil ettiğimizle ilgilidir. Çoğu insan bir temsil sistemini favori olarak benimser ve iletişimlerinde bunu kullanır.

Öykü:

Hikâye. Aktarılmak istenen mesajın başka bir şekilde anlatılması, kıssadan hisse gibi.

P

Paylaşmak:

Bir insanın gerçekliğine ayak uydurmaktır. Duyusal deneyimde ne hissettiklerini, ne işittiklerini, ne gördüklerini paylaşmaktır. Bu, basit betimlemeyle yapılır.

Proaktif/Reaktif Kalıbı:

Proaktif insanlar kendi kendilerini harekete geçirerek, teşvik ederek, inisiyatif alırlar. Reaktif insanlar ise sorumluluğu üstlenecek birisinin ortaya çıkmasını beklerler.

Profesyonel İnançlar: Örneğin:

1. Biz her sabah işimize, elimizden gelenin en iyisini yapmaya geliyoruz.
2. Biz her zaman doğru karar veririz.
3. Her aksiyonun arkasında olumlu bir niyet vardır.
4. Her soruya verilebilecek birçok cevap vardır.

Programming:

Sizin davranışlarınızla ilgilidir. Düşüncelerinizi, fikirlerinizi ve aksiyonlarınızı organize etme biçiminizle ilgilidir. Bunların önceden tahmin edilebilen ve edilemeyen sonuçları vardır.

R

Referans İndeks Değişimi:

Referans sistemini modellemek istediğiniz birisini bulursunuz. Onun düşünme biçimini ya da kaynaklarını modellemek için dünya modeline girer, bakış açılarını not alırsınız. Sürecin bütün bölümlerini, düşüncelerinin ve-veya eylemlerinin sonuçlarını not alırsınız. Aynı zamanda bir cümlenin referans indeksinde (öznesinde) bir değişiklik yapmak ve bilinç düzeyinde aşırı yükleme yaratmak anlamına da gelir.

Referans Sistemi:

Bilgiyi nasıl organize ettiğimizle ve bildiğimizi nasıl bildiğimizle ilgilidir.

Rehberlik Etmek:

Karşınızdaki kişide olumlu bir değişim yaratmak, olumsuz bir halden kurtulmasına yardımcı olmaktır.

Ruhsal Durum:

Herhangi bir anda duygusal olarak vücudumuzda hissettiğimiz hareketler bütünü.

Ruhsallık, Bağlantılık ve Amaç Düzeyi:

Bu düzey, sizin de bir parçası olduğunuz büyük sistemi temsil etmektedir. Sizin kendiliğinizin merkez noktasıyla ilgilidir. Bazen 'sizin en yüksek amacınız' olarak isimlendirilir.

S

Sanki Çerçevesi:

Aslında şu anda sizde olmayan bir yeteneği, beceriyi, yapabilme gücünü sanki sizde varmış gibi taklit etmenizdir.

Sanrı:

Gerçekte var olmayan bir şeyin duyumsal deneyimidir.

Seçeneklerinizi ve Esnekliğinizi Arttırın:

Seçeneklerinizi ve esnekliğinizi arttırmanın bir yolu da, 'yaşamınızın işleyiş biçimine' dikkat etmek, 'kendi içsel gücünüze' odaklanmak ve 'başarılarınız' üzerinde yoğunlaşmaktır.

Sınırlayıcı İnanç:

Kendimiz hakkında ve dünya modelimizle ilgili olarak kabul ettiğimiz ve yaşamımızı sınırlandıran inançlar ya da kararlardır.

Sınırlayıcı Karar:

Sınırlayıcı inancın öncesindeki sınırlayıcı karardır.

Silme:

Meta Model'in temelini oluşturan üç büyük süreçten biridir. Diğerleri çarpıtma ve genellemedir. Silme, biz deneyimimizin bir bölümünü içsel temsillerimize göre dışarı bıraktığımızda ortaya çıkar.

Sinestezi:

Sistemler arasındaki iki adımlı bir stratejidir. Birisi genellikle farkındalık dışında kalmak üzere iki adımın birbiriyle bağlanmasıdır.

Sonraki Adımlar:

1. Ulaşmak istediğiniz sonucu bilin.
2. Esnek olun.
3. NLP çalışmalarınızı sürdürün.
4. NLP merkezleriyle bağlantı kurun.
5. Okuma listesi yapın. NLP kasetleri dinleyin.

Sonuç/Hedef Belirleme Soruları: Şu soruları cevaplandırın:

1. Hedefiniz/Sonucunuz olumlu olmalı; soru: ne istiyorsunuz?
2. Ayrıntılı olmalı; soru: nerede, kim, ne zaman, ne, nasıl yaptı?
3. Açıkça görülmeli; gerçekleşmiş gibi hayal kurduğunuzda ne görüyor, duyuyor hissediyorsunuz?
4. Size ait olmalı; kimin sonucu/hedefi bu?
5. Yaşam üslubunuza uygun olmalı; gerçekleşmesini ne kadar istiyorsunuz?
6. Sizin kaynaklarınız kullanılmalı; daha önce kaynaklarınızın hangilerini kullandınız ve hangilerini transfer edebilirsiniz?

Sonuca Yönelmişlik Durumu:

Danışan için arzulanan, özel ve duyu temelli bir sonuca sahip olmaktır. Zihinde bir sonuç ve amaca sahip olma durumudur.

Sözsüz:

İletişimde bulunduğumuz insana ses dışında kalan ve hareketlerle gönderdiğimiz mesajlar.

Strateji:

Herhangi bir sorunu çözebilmek veya karar verebilmek için dünyayı algıladığımız temsil sistemleri sıralama modeli.

Ş

Şeyler:

İlk iş gününüzü hatırlamaya çalıştığınızda, aklınıza gelen masanız, koltuğunuz, bilgisayarınız, resimler, çay kahve içme kolaylıkları gibi şeyler.

Şirket Meta Programları:

Eğer siz proaktif iseniz ve yanınızda çalışanlar reaktif ise, bu 'hayal kırıklığı' ve 'can sıkıntısı' yaratabilir. Bunu çözmek için Kriz Yönetimi çalışmaları yapılır.

T

Tatsal:

Tatma duyumuzla ilgili temsil sistemimiz.

Tatsal Temsil Sistemleri:

Bilgi edinme sürecimizin bir parçasıdır.

Tavır:

Yaşayacağımız bir tecrübe için, içinde bulunduğumuz ruhsal durumun bizi harekete geçirme biçimi.

Tecrübe:

Yaşadığımız, başlangıcı ve sonu olan, iyi veya kötü olarak algılanan süreç.

Temsil:

Zihindeki bir düşüncedir. Görsel, işitsel, dokunsal, kokusal, tatsal ve işitsel dijital (kendinle konuşma) kanallarıyla bağlantılı olabilir.

Temsil Sistemleri:

Duyularımıza bağlı olarak beynimizde yaşadığımız tecrübe ve dünyanın algılanmasını sağlayan sistemler.

1. Görsel Temsil Sistemleri,
2. İşitsel Temsil Sistemleri,
3. Duygusal/Dokunsal Temsil Sistemleri,
4. Tatsal Temsil Sistemleri,
5. Kokusal Temsil Sistemleri.

Tercih Edilen Temsil Sistemi:

Kişinin düşünce ve deneyimlerini organize ederken sık olarak kullandığı temsil sistemidir. Genellikle bunu kullanırız ve bize kolay gelir.

Tercih Ettiğiniz Kodlama Yöntemi:

Alt sistemler sizin 'olumlu olarak hatırladığınız' bir deneyim ile 'unuttuğunuz' ya da 'hatırladığınızda sizi korkuyla sindiren' deneyimler arasındaki farklılıkları oluşturur. Tercih ettiğiniz 'kodlama yöntemini' tanımaya başladığınızda, bu kodlamayı değiştirip değiştirmemeyi seçebilirsiniz. Özellikle sizin motivasyonunuzu olumsuz etkileyen bir halinizi sizi motive eden bir halle değiştirmek istediğinizde bu yöntem çok yararlı olacaktır.

Tetikleyici:

Bir davranışı ya da tepkiyi harekete geçiren dışsal olay ya da içsel inanç.

TİTÇ:

Test İşlet Test Çık. Karar verme sürecinde geçirdiğimiz işlemlerin bütününe ait model.

Tutarlılık:

Bir kişinin davranışları (konuşma tonu, fizyoloji vb.) ile söyledikleri arasında uygunluk olduğunda buna tutarlılık ya da bütünlük denir.

Tümdengelim:

Genel olandan özel olana doğru akıl yürütmek.

Tümevarım:

Özel olgulardan hareket ederek genel ve soyut bir sonuca ulaşmaktır.

U-Ü

Uyum:

Bilinçdışı düzeyde sorumluluk taşıma sürecidir. Güven ve anlayış ortamı yaratma becerisidir.

Üçüncü Duruş:

Algısal duruşlarla bağlantılıdır. Üçüncü Duruş ya da Meta Duruş dışarıdan gözlemleyen gözlemcinin ya da yukarıdan bakışın bakış açısıdır.

Y

Yaklaşan/Uzaklaşan Kalıbı:

Amaç ve hedeflerine 'yaklaşma' kalıbı içindeki bir insan, çıkar ve yararları hakkında konuşacak ve 'ne istediğini' bilecektir. İstenmeyen sonuçlardan 'uzaklaşma' kalıbı içindeki bir insan ise 'sorunları' hakkında konuşacak ve 'amacına', değil 'sakınmak istediği şeye' odaklanacaktır.

Yansıtmak:

Bir kişinin düşüncelerinin ya da duygularının nedeninin başka insanlar ya da başka bir dünya modeli olduğunu düşünmesidir.

Yargılar:

Onlar, kendi kişisel dünyalarının haritasını, sanki tek harita oymuş gibi sunmaktadırlar. Örneğin şöyle derler: 'Herkesin bildiği bir hakikat vardır: İyi bir talihi olan ve yalnız yaşayan bir adam, bir karısı olmasının ihtiyacını duyarak yaşayan adamdır.'

Yaşam Üslubunuz:

Ulaşmak istediğiniz sonuçlar, yaşam üslubunuzla uyuşuyor mu? Sonuca ulaştığınızda neler hissedeceksiniz? Bu soruların cevapları, en az ulaşmak istediğiniz sonuç kadar değerlidir.

Yeniden Çerçevelemek:

Bir sorunun doğasında değişiklik yaparak veya yapısını değiştirerek veya bir cümlenin bağlamını değiştirerek ona başka bir anlam vermektir.

Yerler:

İlk iş gününüzü hatırlamaya çalıştığınızda, aklınıza gelen 'şirketin yerleşimi', büronuz, yemekhane, büyük toplantı salonu gibi yerler.

Yerleştirmek:

Herhangi bir programı veya iyi tecrübelerden biri ile ilgili ruhsal durumu mim koyarak yerleştirmek.

Yeterlilik:

Yapabileceğimize ait geliştirdiğimiz inanç.

Yok Etmek:

Dış dünyadan duyularımıza ulaşan verilerin farklı algılanmasından dolayı, yaşanan tecrübenin içeriğinin ve bu içerik içinde duyularımıza ulaşan verilerden bazılarının yok edilmesi.

Yönlendirme:

Yeterli uyumu sağladıktan sonra davranışınızı değiştirdiğinizde, karşınızdaki kişinin sizi takip etmesi.

Yüklemler:

Özne hakkında bir şey söyleyen sözcük ya da sözcüklerdir. Yüklemler bizim 'Temsil Sistemleri' arasındaki farklılığı belirlemekte kullandığımız sözcüklerdir. Görsel özellikli kişiler toplantı notlarının yazılı olarak kendilerine verilmesini;

işitsel özellikliler dinlemek ve konuşmak; duygusal-dokunsal özellikliler toplantıdan sonra herkesin elini sıkıp, toplantıyla ilgili duygularını öğrenmek isterler.

Yüzey Yapı:

Farkında olduğumuz aklımızla algıladığımız yapı.

Z

Zaman:

İlk iş gününüzü hatırlarken aklınıza gelen 'ne zaman oldu', 'tarihi', 'saat saat ne yaptığınız' gibi zamansal özellikler.

Zaman Çizgileri:

Bir şeyin geçmişten gelen bir hatıra mı, yoksa gelecekle ilgili bir plan mı olduğunu nasıl bilebilirsiniz? NLP çalışmalarında çeşitli sorulara cevap vererek, 'zamanı' nereye yerleştirdiğiniz hakkında bir fikir edinebilirsiniz. İşaretleri değerlendirerek 'kendi zaman çizginizin yönünü' izleyebilirsiniz.

Zaman İçinde:

'Zaman içinde' özellikli kişiler anılarını önden arkaya, yukarıdan aşağıya, bir 'V' içinde kodlamayı tercih ederler. Ya da geçmiş, şimdi ve gelecekleri arkalarında ya da içlerindedir.

Zaman Seyahati:

Bizim zamanla ilişki kurma biçimimiz, iletişim kurma biçimimizi etkiler.

1. Zaman çizgileri,
2. Zaman içinde,
3. Zaman yoluyla.

Zaman Yoluyla:

Eğer bir insan 'zaman yoluyla' zaman çizgisi üzerinde işliyorsa; geçmişi, şimdisi ve geleceği önündedir. Böyle kişiler, yaşamda karşılaştıkları olayların, birbiriyle bağlantılı ve bir dizi oluşturan bölümler olduğunu düşünürler.

Zamanda:

Zamanı algılama biçimimiz geçmiş gelecek ve o anın birlikte algılanması.

Zamanla:

O an ve geleceğin algılanması, geçmişin algılanmayacak bir yerde organize edilmesi.

Zihin Okumak:

Zihin okuma, konuşan kişinin düşüncelerini ve duygularını bildiğini varsayan dinleyicilerin yaptıkları bir 'yorumlama' çeşididir.

Zincirleme:

Zamansal olarak birbirini izleyen bir haller dizisidir.

Zorunluluk:

Yapma zorunluluğumuzu anlatan yardımcı fiiller: Yapmalıyım, gitmeliyim.

Zorunluluk İçeren İfadeler:

Bu kalıp, yaşamımızı onlarla sürdürdüğümüz 'koşullar' ve 'kurallarla' bağlantılıdır. Genellikle çocukluk döneminden kaynaklanan 'yazılı olmayan kurallar' ve 'görünmeyen otorite' olarak bilinirler.

KAYNAKÇA

Aile İçi Etkili İletişimde Drama Teknikleri ve NLP Uygulamaları-Dilek Ölmez

Altı Şapkalı Düşünme Tekniği-Edward de Bono, çev. Ercan Tuzcular, Remzi Kitabevi

Başarılı Ekip Oluşturma-Donald Weiss, çev. Erhan Tuksan, Rota Yayın Yapım Tanıtım

Başarının Yeni Teknolojisi; NLP-Tamer Dövücü

Beden Dili-Zuhal İler

Bilinç ve Bilinçaltının İşlevi-Carl Jung, çev. Engin Büyükinal, Say Yayınları

Bir Avuç NLP-Bahri Durabay

Bir Yudum Hayat NLP-Mustafa Çay, Kariyer Yayıncılık

Büyük Düşünmenin Büyüsü-David Schwartz, çev. Tanol Türkoğlu, Sistem Yayıncılık

Çapalama: NLP'de Özel Bir Teknik-Mert Eser Aliefendioğlu, indigodergisi.com/2014/09/nlpde-ozel-bir-teknik-capalama/

Çoklu Zeka Teorisi ve Eğitim-Ahmet Saban, Nobel Yayın Dağıtım

Değişen Dinamikleri Yakalamak İçin Yaratıcı Motivasyon Teknikleri-Patrick Forsyth, çev. Derya Demiray, Resital Yayıncılık

Dikkat Vücudunuz Konuşuyor-Ahmet İzgören, Academy Plus Yayınevi

Duygusal Zekâyı Geliştirmenin Yedi Yolu-Süleyman Doğan

Düşünmenin Tam Zamanı-Michael Gelb, çev. Taylan Bilgiç, Arion Yayınevi

Eğitimde Değişim Yönetimi-İrfan Erdoğan, Pegem Yayıncılık

Etkin Liderlikte NLP'nin Önemi-Rabihan Yüksel

Gestalt Terapi-Füsun Akkoyun, Nobel Yayın Dağıtım

Hayatın İçinde Kişisel Gelişim-Oğuz Saygın, Pozitif Yayıncılık

İçimizdeki Güç-Laura Day, çev. Ayşegül Çetin, Remzi Kitabevi

İleriyi Görmek Geleceği Yaşamak-James Redfield, çev. Fatoş Dilber, Altın Kitaplar Yayınevi

İletişim Çatışmaları ve Empati-Üstün Dökmen, Sistem Yayıncılık

İnsan İlişkilerinde Kendine Güven ve Güç Elde Etmenin Yolları-Les Giblin, çev. İdil Güpgüpoğlu, Sistem Yayıncılık

İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları-Doğan Cüceloğlu, Remzi Kitabevi

İnsan Yaratmak-Virginia Satir, çev. Selim Yeniçeri, Beyaz Yayınları

İş Yaşamında Başarının Sırrı NLP Yöntemi-Serpil Aytaç

Kaizen: Japonya'nın Rekabetteki Başarısının Anahtarı-İmai Masaaki, Brisa Yayınları

Kazanmak Beyinde Başlar-Turgay Biçer, Beyaz Yayınları

Kendinden Kendine NLP-İbrahim Yarış & Pertev Aşkın, İstanbul Yayınları

Kişilerarası Sorun Çözme Becerileri ve Eğitimi-Selahaddin Öğülmüş, Nobel Yayın Dağıtım

Kişisel Değişim Stratejileri-Oğuz Saygın, Hayat Yayıncılık

Kişisel Gelişim El Kitabı-Nejat Sezik, Hayat Yayıncılık

Kişisel Gelişim Medeniyeti.-Turgay Şirin, Armoni Yayıncılık

Liderlik ve Liderler-Tamer Keçecioğlu, Kalder Yayınlar

Liderlik ve Yönetim-Isabel Werner

Motivasyon Stratejileri-Oğuz Kutlu

NLP-Demet Uyar Ezerler

NLP Kişisel Liderlik-Turgay Biçer, Beyaz Yayınları

NLP-Zihninizi Kullanma Kılavuzu-Nil Gün, Kuraldışı Yayıncılık

NLP'nin İlkeleri-Joseph O'Connor & Ian Mcdermott, çev. Demet Uyar Ezerler, Sistem Yayıncılık

NLP'nin Temel İlkeleri-4ddanismanlik.com/wp-content/uploads/2018/02/NLP-3-NLP-nin-Varsay%C4%B1mlar%C4%B1-ve-%C3%96nermeleri.pdf

NLP İle Koçluk- Joseph O'Connor & Andrea Lages, çev. Mehmet Zaman, Hayat Yayınlar

NLP ile Satış ve Pazarlama-Nil Gün, Kuraldışı Yayıncılık

NLP ile Yaşamınızı Tasarlayın-Gülsün Zeytinoğlu

NLP ile Zirveye Yolculuk-Cengiz Erengil, Ares Yayıncılık

NLP ve Aikido Arasında Strateji Benzerlikleri-Haluk Hepkon

NLP ve Başarı-Mehmet Öner, Kariyer Yayıncılık

NLP: Bireysel Mükemmelliğin Sanatı-Kazım Yurdakul, Kariyer Yayıncılık

NLP: Yüksek Performansa Ulaşmanın Yeni Bilimi ve Sanatı-Harry Adler, çev. Zarife Biliz, Sistem Yayıncılık

NLPMETRE-Cengiz Erengil, Akis Kitap

Nöro Linguistik Programlama (NLP)-Gülsün Zeytinoğlu

Organizasyon ve Yönetim-Halil Can, Siyasal Kitabevi

Öğrenen Organizasyon ve Rekabet Üstünlüğü-Saim Çam, Papatya Yayıncılık

Öğrenme-Öğretme Süreci: Yeni Teori ve Yaklaşımlar-Ahmet Saban, Nobel Yayın Dağıtım

Performansı Artırmanın Bir Yolu Olarak NLP Tekniği-Serpil Aytaç

Prenslere Dönüşen Kurbağalar-Richard Bandler & John Grinder, çev. Osman Akınhay, Alfa Yayım

Satış Yöneticilerine Öneriler-Erdoğan Taşkın

Sinir Dili Programlaması-Harry Adler, çev. Zarife Biliz, Sistem Yayıncılık

Türkiye'den NLP ve Sibernetik Uygulamaları-Tamer Dövücü, Beyaz Yayınları

Ustalık, Yeni Kodlama ve Sistematik NLP-Judith Deloizer

Uygulamalarla NLP, İşinizde Fark Yaratan Farklılıklar-Sue Knight, çev. İpek Görkey Taffe, Sistem Yayıncılık

Verimliliğe Etkiler Açısından Sanayi İşletmelerinde Örgüt Yapıları ve Liderlik Biçimleri-Sema Özçer

GAZANFER BALABAN

21 Günde NLP-Harry Adler, çev. Fatma Can Akbaş, Kariyer Yayıncılık

Yönetici Profilleri-Mehmet Şahin

Yöneticiler İçin NLP-Harry Alder, çev. Tevfik Ertan, Sistem Yayıncılık

Yöneticiler İçin NLP Teknikleri: İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar-Aydem Aydemir, Ezgi Kitabevi

Yöneticilik Dersleri-Mustafa Özel, İz Yayıncılık

Yönetim Bilimi ve Yöneticilik Ders Notları-Güngör Önal

% 100 Düşünce Gücü ve Bellek Geliştirme-Ursula Markham, çev. Ali Ülger, Bilim Teknik Yayınevi

Zihin Dili Programlamasının (NLP) Kişisel Gelişim ve Kişilerarası İletişim Üzerindeki Etkileri-Merba Tat

GAZANFER BALABAN

NLP TEKNİĞİ VE ZİHİN

Nöro Linguistik Programlama ya da kısaca NLP, düşünme, dil ve davranış süreçlerini inceleyerek, hedeflere erişmek amacıyla onların nasıl en etkin kullanılacağını öğreten bir çalışma alanıdır. NLP, her zaman istediğiniz sonuçlara ulaşabilmek için gereken mükemmelliği irdelemenize ve yeniden oluşturmanıza olanak sağlayan bir yöntemdir.

Günümüzün hızla değişen iş dünyasında, tek bir konuya özgü becerilere duyulan gereksinimin yerini, öğrenme ve uyum sağlama becerileri almıştır. Her gün daha fazla organizasyon, çalışanların kendi performanslarını değerlendirmelerini, kendi çevrelerindeki engelleri yıkarak potansiyellerinin doruğuna çıkabilmelerini sağlayacak yöntemler araştırmakta, kendi içinde eğitim ve öğrenme birimleri oluşturmaktadır. Bu birimler, çağa ayak uyduranlar ile yarışı terk etmek zorunda kalanlar arasındaki farkı yaratacaktır.

NLP sizinle başlar. Kendinizi yönlendirmeyi başardıktan sonra çevrenizi yönlendirmeye başlayabilirsiniz. NLP yöntemlerini ve öngördüğü düşünme biçimini tanıdıktan sonra çevrenizde etkin olabilirsiniz. Bilinçsiz süreçler bilinçli süreçlerden daha güçlüdür. NLP hem bilinci, hem de bilinçaltını hareketlendiren yöntemler sunar. NLP öğretisi, hızlandırılmış eğitim teknikleri kullanıldığı için etkili, çabuk ve kalıcıdır.

eftalyakitap
eftalyakitap
eftalyakitap
eftalyakitap.com

ISBN: 978-605-2198-29-2
9 786052 198292